



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit

Ageng Nurtya ¹⁾

¹⁻²⁾ Universitas Pamulang,
¹⁻²⁾ agengnurtya1@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze and empirically prove the influence of organizational culture on employee performance amidst the dynamics of digital transformation in the palm oil plantation industry. The primary problem in this study is rooted in the phenomenon of the gap between digital technology implementation and the readiness of human resource mentality. As a solution, strengthening organizational culture is positioned as a core value foundation to shape adaptive and high-integrity work behavior. Utilizing a causal quantitative approach and the Lilliefors normality test, the results indicate that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-statistic $(4.970) > t\text{-table } (1.699)$. The regression model $Y = 10.267 + 0.578X$ confirms that every one-unit increase in the quality of organizational culture is followed by an increase in employee performance of 0.578 units, with the culture variable contributing 46% to performance variation. Although the average organizational culture is at a relatively good level, there are indications of inconsistent work output in the field, reflected by a lower minimum performance value (13) compared to the minimum organizational culture value (15). These findings emphasize that in the labor-intensive agricultural industry, work culture functions as a more effective internal control mechanism compared to formal supervision alone. Therefore. Future researchers are advised to expand the scope of research by adding mediating variables, such as transformational leadership or work motivation, to obtain a more universal modeling for the broader agricultural industry.*

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Palm Oil Plantation, Digital Era.

Abstract. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di tengah dinamika transformasi digital pada industri perkebunan kelapa sawit. Masalah utama dalam studi ini berakar pada fenomena kesenjangan antara implementasi teknologi digital dengan kesiapan mentalitas sumber daya manusia yang sering kali menghambat optimalisasi produktivitas operasional. Sebagai solusi, penguatan budaya organisasi diposisikan sebagai fondasi nilai inti untuk membentuk perilaku kerja yang adaptif dan berintegritas. Melalui pendekatan kuantitatif kausal dan uji asumsi klasik Lilliefors, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $(4,970) > t\text{-tabel } (1,699)$. Model regresi $Y = 10,267 + 0,578X$ mengonfirmasi bahwa setiap peningkatan satu satuan kualitas budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 0,578 satuan, dengan kontribusi variabel budaya terhadap variasi kinerja sebesar 46%.

Meskipun rata-rata budaya organisasi berada pada level yang relatif baik, ditemukan indikasi inkonsistensi *output* kerja di lapangan yang tercermin dari rendahnya nilai minimum kinerja (13) dibandingkan nilai minimum budaya organisasi (15). Temuan ini menegaskan bahwa di industri agrikultur

yang padat karya, budaya kerja berfungsi sebagai mekanisme kontrol internal yang lebih efektif dibandingkan pengawasan formal semata. Oleh karena itu, manajemen direkomendasikan untuk mengintegrasikan nilai-nilai budaya secara mendalam ke dalam sistem penilaian kinerja guna meminimalisir inkonsistensi hasil kerja tersebut. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel mediasi seperti gaya kepemimpinan transformasional atau motivasi kerja guna mendapatkan pemodelan yang lebih universal bagi industri agrikultur secara luas.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Perkebunan Kelapa Sawit, Era Digital.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan lanskap industri pertanian ke era digital, organisasi perkebunan kelapa sawit kini harus menghadapi tantangan utama dalam mencocokkan kompetensi orang dengan efisiensi operasional, terutama untuk sektor lahan dengan dinamika yang berkembang pesat yang mempengaruhi proses. Oleh karena itu, agar otomatisasi sistem dapat terjadi pada tingkat mana pun dalam organisasi dengan cara yang lebih akurat, transparan, dan integratif, perlu tetap terintegrasi dengan kebutuhan. Meskipun teknologi juga memiliki masalah, sering kali didorong oleh penolakan dan pola pikir kerja yang tidak terlatih, yang menunjukkan bahwa ketika sistem digital diadopsi tetapi tenaga kerja tidak mengintegrasikan mentalitas atau perilaku yang tepat di seluruh perusahaan, itu tidak berfungsi dengan sempurna. Di sinilah konsep budaya organisasi menjadi penting - seperangkat nilai yang mempengaruhi cara staf berpikir dan bertindak dalam lingkungan operasional yang kompleks, terutama di dalam perkebunan di daerah terpencil dan terisolasi.

Budaya organisasi menawarkan dasar untuk nilai dan prioritas operasional yang membentuk landasan bagi pertumbuhan pribadi dan operasional yang memastikan kita masing-masing akan terus bertindak dengan integritas yang sama, keunggulan operasional, dan peningkatan berkelanjutan yang kita perjuangkan untuk mengubah pekerjaan kita. Bukti lapangan juga mengungkapkan kekosongan: Fasilitas digital tidak mengarah pada produktivitas yang nyata. Ini berarti bahwa kinerja bukan hanya atribut dari tindakan manusia dalam menggunakan alat, kinerja dapat dihasilkan dari internalisasi mendalam nilai organisasi.

Karyawan yang menunjukkan budaya kerja yang otentik menunjukkan komitmen yang tinggi, disiplin pelaksanaan, dan tanggung jawab profesional, yang secara efektif mengurangi kegagalan operasional di era teknologi digital. Berdasarkan hasil awal dan data yang dikumpulkan, yang mengonfirmasi bahwa budaya organisasi terkait dengan pengaruh positif deterministik sebesar 46% terhadap kinerja karyawan, menjadi jauh lebih penting untuk fokus pada pengembangan area penelitian saat ini yang diminati. Ini dapat digeneralisasikan bahwa hampir setengah dari keberhasilan kinerja adalah budaya dan itu harus strategis sebagai variabel dibandingkan dengan faktor teknis lainnya.

Dalam latar belakang ini, studi ini berupaya untuk mengklarifikasi beberapa isu inti termasuk survei tingkat tinggi mengenai sejauh mana implementasi budaya dan keberhasilan kinerja di sektor perkebunan, studi observasional yang mengukur pengaruh budaya terhadap kinerja, dan studi tentang sejauh mana nilai budaya kerja, yang memenuhi efisiensi dan permintaan di era digital. Studi ini mengkaji luas dan dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, studi ini akan merumuskan rekomendasi strategis bagi manajemen untuk memajukan internalisasi budaya yang bernilai dan berorientasi teknologi. Hasil penelitian ini bertujuan untuk menawarkan rekomendasi praktis bagi perusahaan tentang pemanfaatan strategis SDM sebagai aset untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam lanskap industri global yang akan datang.

KAJIAN LITERATUR

Budaya organisasi, yang sering dikenal sebagai budaya perusahaan, didefinisikan oleh Armstrong dalam Sabrina (2023:129) Kompilasi nilai-nilai, konvensi (norma implisit), gagasan, sikap, dan asumsi yang membentuk perilaku individu dan pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi. Budaya organisasi pada dasarnya adalah sistem nilai yang tertanam dalam diri semua individu, yang menjadi dasar perilaku. Dalam struktur ini, setiap individu memiliki sebutan yang

sama dalam menjalankan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Nawawi (2003: 283), mengutip pendapat Schemerhom, Hurn, dan Osborn.

Menurut Fauzan & Fathiyah, dalam Ayu Lestari et al., (2024:1005) "Budaya organisasi dimanifestasikan oleh anggotanya, memungkinkan individu dalam lingkungan tersebut untuk merasakan peningkatan kualitas hidup mereka."

Menurut Sedarmayanti dalam Roswaty (2021) Secara sederhana, budaya organisasi adalah identitas unik tentang "bagaimana cara kita bekerja di sini." Ini melibatkan kumpulan sikap, nilai, dan asumsi yang tumbuh secara alami dalam perusahaan. Meski sering kali tidak tertulis atau diucapkan secara terang-terangan, pola ini menjadi fondasi kuat yang mengarahkan cara setiap orang bertindak dan menyelesaikan tanggung jawab mereka.

Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan standar bersama yang memengaruhi persepsi dan perilaku individu di dalam organisasi. Apalagi seperti yang dikemukakan oleh Robbins dalam Awiara et al., (2022:80) Efektivitas kontribusi setiap karyawan merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi. Dalam konteks ini, optimalisasi kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh banyak elemen, dengan budaya perusahaan menjadi elemen yang sangat penting. Budaya tersebut berfungsi sebagai kerangka normatif yang mengarahkan perilaku serta tindakan karyawan, yang secara sosial bertindak sebagai sistem nilai kolektif dalam lingkungan kerja. Dalam hubungannya dengan segi sosial menurut Gordon dalam Sutrisno (2012: 11). Budaya yang kuat ditentukan oleh nilai-nilai dasar organisasi, yang dipegang teguh dan diterima secara luas, sehingga mendorong lingkungan kerja yang memfasilitasi pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Sejalan dengan Manikotama, dalam Hisyam & Maulid (2025:21) perusahaan yang sehat merupakan manifestasi dari nilai-nilai inti organisasi yang berfungsi sebagai kompas dalam setiap tindakan dan proses kerja. Internalisasi nilai-nilai tersebut oleh karyawan tidak hanya menumbuhkan loyalitas yang kuat, tetapi juga berkontribusi langsung pada eskalasi produktivitas. Sebaliknya, rapuhnya fondasi budaya organisasi berisiko memicu penurunan motivasi kerja, tingginya tingkat perputaran karyawan (*turnover*), serta stagnasi dalam pencapaian target perusahaan.

Secara etimologis, prestasi kerja berakar dari terminologi *performance* (kinerja). Sebagaimana dipaparkan oleh Mangkunegara (2010) dalam Arif et al., (2024:420) prestasi kerja merupakan padanan dari *job performance* atau *actual performance*, khususnya kualitas dan volume pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang individu dalam melaksanakan kegiatan yang selaras dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pentingnya kinerja dalam bisnis mengharuskan setiap orang beroperasi pada efisiensi dan produktivitas puncak. Sesuai dengan penalaran Jufrizen & Hadi (2021) dalam Akbar Abbas (2023:46), Kinerja dipandang sebagai aset strategis yang sangat penting untuk mempercepat terwujudnya visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga afiliasinya.

Dalam literatur manajemen modern, kinerja tidak lagi hanya dipandang sebagai output fisik semata, melainkan juga mencakup aspek kompetensi, kedisiplinan, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan sistem kerja, termasuk digitalisasi. Oleh karena itu, pengukuran kinerja dalam organisasi sering kali melibatkan dimensi kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu, kemandirian, dan efektivitas interpersonal sebagai indikator keberhasilan individu dalam berkontribusi bagi organisasi.

Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan secara teoretis dijelaskan melalui proposisi bahwa budaya yang adaptif merupakan prasyarat bagi terciptanya prestasi ekonomi jangka panjang. Roswaty (2021:102) Dalam studinya yang berjudul Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk cabang Palembang menegaskan bahwa budaya perusahaan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja staf dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Budaya perusahaan yang ideal dan didorong oleh kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien karena keterkaitan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Melalui internalisasi nilai-nilai seperti integritas, profesionalisme, dan inovasi, budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol informal yang memastikan kinerja tetap terjaga tanpa ketergantungan penuh pada pengawasan formal. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi secara kontinu

merupakan investasi strategis yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan keunggulan kompetitif perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian dalam studi ini adalah kuantitatif. Sugiyono (2016: 56) Metode penelitian kuantitatif diambil dari filosofi positivis dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini terdiri dari data primer yang dikumpulkan langsung dari responden menggunakan survei online. Populasi untuk studi ini mencakup semua karyawan dalam operasi perkebunan karena studi ini menggunakan metode sampling non-probabilitas, khususnya sampling jenuh atau sensus, sehingga data dari unit kerja terkait terwakili dengan baik. Sumber data sekunder juga digunakan sebagai bukti, diambil dari literatur ilmiah, buku manajemen sumber daya manusia, dan profil perusahaan untuk memperkuat pengaturan penelitian di industri perkebunan kelapa sawit.

Metode pengumpulan data mengikuti pendekatan sistematis berdasarkan instrumen kuesioner yang dibangun dari konstruksi teoretis budaya organisasi dan karakteristik kinerja karyawan. Kami mengevaluasi setiap pertanyaan dalam instrumen pernyataan menggunakan skala Likert lima poin, dengan skor mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Variabel penelitian terdiri dari budaya organisasi sebagai variabel bebas (X), dinilai melalui nilai-nilai inti, pola komunikasi, dan dukungan inovasi, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), dievaluasi berdasarkan kualitas kerja, kuantitas output, ketepatan waktu, dan otonomi dalam bekerja. Penilaian validitas dan reliabilitas telah dilakukan pada instrumen penelitian mengenai konsistensi dan ketepatan alat yang digunakan untuk pengumpulan data lapangan sebelum analisis selanjutnya.

Penelitian ini menggunakan metode statistik untuk analisis data dengan memanfaatkan beberapa ukuran statistik melalui perangkat lunak SPSS. Analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran karakteristik responden dan sebaran jawaban survei. Selain itu, uji asumsi klasik harus dilakukan, dan normalitas harus dinilai dengan menggunakan teknik Lilliefors untuk memastikan bahwa data terdistribusi normal, yang merupakan prasyarat untuk penerapan statistik parametrik. Penelitian ini menggunakan regresi linier untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara variabel bebas X dan variabel dependen Y dengan menggunakan regresi linier sederhana. Selanjutnya, analisis korelasi mengevaluasi hubungan antara prediktor, kekuatan asosiasi ini, dan mengkuantifikasi kontribusi variabel bebas terhadap variabel dependen melalui koefisien R^2 (koefisien determinasi). Setiap fase analisis data bertujuan untuk menghasilkan wawasan empiris yang signifikan mengenai sejauh mana budaya perusahaan meningkatkan kinerja karyawan di era digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Merujuk pada data yang dihimpun melalui instrumen kuesioner, bagian ini akan mengelaborasi temuan penelitian guna membedah problematika sekaligus menjawab tujuan utama studi ini. Subjek penelitian terdiri dari 31 karyawan di lingkup Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit yang dipilih sebagai representasi populasi. Sebelum terlibat dalam diskusi komprehensif mengenai dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, metodologi analitik dimulai dengan serangkaian validasi statistik, yang mencakup validitas, reliabilitas, statistik deskriptif, dan analisis inferensial melalui regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis (t-test).

Uji validitas mengukur sejauh mana alat pengukur secara akurat dan tepat memenuhi tujuan pengukuran yang dimaksudkan. Mengutip dari penelitian Sugiyono (2020:55) validitas merupakan indeks yang menunjukkan apakah alat ukur tersebut secara akurat mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas berusaha untuk memastikan sejauh mana alat penelitian secara akurat mengukur konstruksi yang dimaksud. Uji validitas berusaha untuk memastikan sejauh mana alat penelitian secara akurat mengukur konstruksi yang dimaksud.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X Budaya Organisasi

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	0.804	0.355	Valid
2.	0.694	0.355	Valid
3.	0.720	0.355	Valid
4.	0.601	0.355	Valid
5.	0.804	0.355	Valid
6.	0.654	0.355	Valid
7.	0.692	0.355	Valid
8.	0.773	0.355	Valid

Sumber: hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 26

Uji validitas menunjukkan bahwa jumlah R untuk variabel pernyataan item X, yang berkaitan dengan budaya organisasi, melebihi nilai tabel R sebesar 0,355, yang menegaskan validitasnya untuk penggunaan penelitian selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Karyawan

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	0.624	0.355	Valid
2.	0.781	0.355	Valid
3.	0.711	0.355	Valid
4.	0.640	0.355	Valid
5.	0.609	0.355	Valid
6.	0.677	0.355	Valid
7.	0.769	0.355	Valid

Sumber: hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 26

Uji validitas menunjukkan bahwa item pernyataan variabel hitungan 7 r Y untuk kinerja karyawan melebihi nilai tabel R sebesar 0,355, yang menegaskan validitasnya untuk penggunaan penelitian selanjutnya.

Jika item pertanyaan dianggap asli, nilai R yang dihitung melebihi R yang ditabulasikan pada tingkat signifikansi 0,05. Setelah penilaian validitas, dilakukan uji reliabilitas untuk memastikan tingkat konsistensi instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel X Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	8

Sumber: hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 26

Menurut Tabel 3, penilaian reliabilitas untuk variabel budaya organisasi X menunjukkan Alfa Cronbach sebesar 0,857, melebihi ambang batas 0,60. Oleh karena itu, ini berarti bahwa semua item dalam kuesioner yang digunakan untuk menilai variabel dianggap dapat diandalkan.

Tabel 4. Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Y Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	7

Sumber: hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 26

Menurut Tabel 4, penilaian reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan Y menunjukkan Alfa Cronbach sebesar 0,794, melebihi ambang batas 0,60. Oleh karena itu, ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner yang digunakan untuk menilai variabel dianggap kredibel.

Kedua pengujian dilakukan untuk mengetahui kelayakan setiap pertanyaan dalam kuisisioner yang berkaitan dengan budaya organisasi (variabel X) dan Kinerja Karyawan (variabel Y) untuk analisis selanjutnya.

Analisis data menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) dipamerkan berbagai signifikan, dengan skor minimal 15 dan skor maksimum 40. Nilai rata-ratanya adalah 30,774, disertai dengan standar deviasi sebesar 5,084. Karyawan variabel kinerja (Y) dipamerkan signifikan variabilitas, dengan skor minimal 13 dan skor maksimum 35. Rata-rata nilai 20.064, disertai dengan standar deviasi 4.335.

Tabel 5. Hasil Output analisa Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BUDAYA ORGANISASI	31	15.00	40.00	30.7742	5.08403
KINERJA KARYAWAN	31	13.00	35.00	28.0645	4.33540
Valid N (listwise)	31				

Sumber: hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 26

Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan memiliki pemahaman yang baik terhadap nilai-nilai organisasi, meskipun terdapat disparitas persepsi yang dipengaruhi oleh latar belakang pengalaman kerja dan posisi di lapangan. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), ditemukan pola yang serupa di mana pencapaian kinerja individu menunjukkan konsistensi yang positif, yang mencerminkan bahwa standar operasional perusahaan dalam menjaga produktivitas telah berjalan dengan baik di lingkungan perkebunan.

Tabel 6. Hasil Output SPSS Model Regresi Sederhana X Dan Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Standard Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.267	3.628		2.830	.008
BUDAYA ORGANISASI	.578	.116	.678	4.970	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 26

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier dasar untuk mendemonstrasikan secara empiris dampak Budaya terhadap kinerja. Persamaan regresi, $Y = 10,267 + 0,578 X$, menunjukkan bahwa konstanta 10,267 menandakan kinerja dasar karyawan ketika parameter budaya kerja dipertahankan konstan atau pada level nol. Koefisien regresi sebesar 0,578 menunjukkan korelasi positif yang substansial, menandakan bahwa setiap unit peningkatan

internalisasi kualitas budaya kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan secara proporsional sebesar 0,578 unit.

Tabel 7. Hasil Output SPSS Uji T Variabel X dan Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	10.267	3.628	2.830	.008
	BUDAYA ORGANISASI	.578	.116	.678	.497

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 26

Pentingnya asosiasi ini digarisbawahi oleh nilai probabilitas (Sig.) sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05, dan jumlah-t sebesar 4,970, secara signifikan melampaui nilai tabel-T sebesar 1,699. Premis penelitian ditegaskan, menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perkebunan kelapa sawit.

Tabel 8. Hasil Output SPSS Model Regresi Sederhana X Dan Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.441	3.240

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 26

Pemeriksaan komprehensif melalui koefisien determinasi menjelaskan kekuatan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Skor Kuadrat R sebesar 0,460 menandakan bahwa variabel budaya organisasi menyumbang 46% dari variasi fluktuasi kinerja karyawan. Sebaliknya, 54% sisanya dipengaruhi oleh unsur-unsur di luar lingkup penelitian ini, termasuk kepemimpinan, remunerasi, lingkungan kerja fisik, dan sistem teknologi digital yang dimanfaatkan. Data ini menegaskan bahwa sementara banyak elemen teknologi dan manajerial secara signifikan memengaruhi hasil, budaya organisasi merupakan pengaruh yang vital, terhitung lebih dari lima puluh persen keberhasilan kinerja karyawan. Kualitas kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kecakapan teknis, tetapi juga secara signifikan oleh integrasi nilai-nilai seperti integritas dan disiplin pelaksanaan ke dalam praktik kerja sehari-hari, khususnya dalam mempertahankan kelangsungan operasional di era digital.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perhitungan tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,005, dan nilai t-count sebesar 4,970 melebihi nilai t-table sebesar 1,699; oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang meningkat berkorelasi dengan peningkatan tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini menjawab pertanyaan mendasar bahwa internalisasi nilai-nilai perusahaan bukan sekadar pelengkap administratif, melainkan fondasi perilaku yang menggerakkan kualitas dan kuantitas hasil kerja secara nyata. Semakin kuat pemahaman dan keselarasan karyawan terhadap budaya kerja organisasi, maka semakin optimal pula capaian kinerjanya, terutama dalam hal kedisiplinan eksekusi, ketepatan waktu, dan adaptabilitas terhadap

tuntutan operasional di era digital. Temuan ini memberikan kontribusi dalam memperkuat teori perilaku organisasi, yang mencetuskan pandangan bahwa di industri agrikultur yang padat karya dan tersebar secara geografis, budaya kerja berfungsi sebagai mekanisme kontrol internal yang lebih efektif dibandingkan pengawasan formal semata.

Model persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 10,267 + 0,578 X$, yang menunjukkan bahwa konstanta 10,267 mewakili nilai dasar kinerja karyawan ketika pengaruh budaya dipertahankan konstan. Koefisien regresi sebesar 0,578 menandakan adanya korelasi positif; secara khusus, peningkatan internalisasi budaya kerja sebesar satu unit akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,578 unit.

Implikasi teoritis penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara intrinsik terkait dengan pengembangan karakter dan budaya organisasi. Studi ini secara teoritis meningkatkan bidang Ilmu Manajemen dengan menunjukkan bahwa, terlepas dari penerapan awal teknologi digital, variabel manusia yang dimediasi oleh perantara budaya terus mengatur keberhasilan kinerja organisasi. Temuan penelitian ini mendorong agar manajemen perusahaan tidak hanya memprioritaskan pelatihan teknis tetapi juga internalisasi cita-cita budaya perusahaan yang konsisten untuk memastikan mereka menjadi perilaku yang mendarah daging di semua personel. Hal ini menjadi krusial untuk memastikan bahwa transformasi digital yang dilakukan perusahaan didukung oleh mentalitas kerja yang tepat guna mencapai keunggulan kompetitif.

Berdasarkan tabel *Descriptive Statistics*, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum yang lebih rendah (13.00) dibandingkan Budaya Organisasi (15.00), dengan rata-rata (28.06) yang juga lebih kecil. Meskipun Budaya Organisasi berada pada level yang relatif lebih baik, rendahnya nilai minimum pada Kinerja Karyawan (13.00) mengindikasikan adanya inkonsistensi output kerja di lapangan. Disarankan bagi pihak manajemen untuk lebih menginternalisasi nilai-nilai budaya organisasi ke dalam sistem penilaian kinerja, sehingga setiap individu memiliki motivasi yang seragam dalam mencapai target perusahaan.

Rekomendasi untuk peneliti masa depan menunjukkan bahwa temuan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penyelidikan tambahan, meningkatkan pemahaman tentang elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diantisipasi untuk memperluas jangkauan variabel dengan memasukkan faktor eksternal dan internal tambahan, seperti gaya kepemimpinan transformasional atau motivasi kerja sebagai variabel mediasi, yang dapat menjelaskan mekanisme pengaruh budaya terhadap kinerja individu secara lebih rinci. Selanjutnya, penelitian di masa depan dapat ditingkatkan dengan memperluas populasi responden untuk mencakup lebih banyak unit bisnis, sehingga memfasilitasi pembangunan model budaya organisasi yang lebih universal untuk sektor pertanian secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Arif, M., Hamzah, Z., & Putri, F. (2024). Pemberdayaan Karyawan. *Tabarru':Islamic Banking and Finance*, 7, 420.
- Awicara, I. J., Fanggidae, R. E., & Nursaini, N. P. (2022). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Pada Perum Bulog Kantor Wilayah NTT. *Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Nusa Cendana, Kupang*, 79–90.
- Ayu Lestari, Kurniawati, & Rahayu, T. (2024). Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fuji Technica Indonesia. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 4(3), 999–1010. <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v4i3.727>
- Hisyam, F., & Maulid, M. R. (2025). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Produktivitas Karyawan Dimediasi Variabel Loyalitas Kerja di PT. Ochiai Menara Indonesia. *Indonesian Journal of Innovation ...*, 2, 19–34.

- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://publication.umsu.ac.id/index.php/ht/article/view/3586>
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Roswaty, R. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 10(1), 92–103. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v10i1.758>
- Sabrina, V. A. (2023). Sabrina, V. A., Utami, D., & Fuad, S. H. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*, 1(2).
- Sugiyono. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan: Teori, Konsep, dan Aplikasi* (8th ed.). Ekonisia.