

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Budi Pangabeau
Npm : 20520019
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KESEJAHTERAAN
KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV REGIONAL I PERSERO MEDAN.**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi

**Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama

Agus Nakkok Bumahuntak, SE., MM



Pembimbing Pendamping

Elvis F. Purba SE., M.Si



Dekan

Dr. E. Hamonangan Siagian, SE., M.Si



Ketua Program Studi

Romindo M. Pasaribu, SE., MBA



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya Manusia (SDM) adalah faktor utama dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang baik dalam bekerja. Sumber daya manusia ini dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan perusahaan, sehingga manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah istilah yang mengacu pada pengaturan dan pengawasan sumber daya manusia sesuai dengan tujuan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.

PT. Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) adalah yang bekerja di bidang perkebunan kelapa sawit, karet, dan teh. PTPN IV memiliki beberapa regional, salah satunya adalah Regional 1 Medan, yang mengelola beberapa perkebunan di Sumatera Utara. PTPN IV, salah satu perusahaan besar, yang memainkan peran penting dalam ekonomi nasional, terutama dalam sektor perkebunan, melayani pengelolaan, pengolahan, dan pemasaran produk perkebunan. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan, Perkebunan Nusantara berkomitmen untuk menerapkan tata kelola yang baik (*Good Corporate Governance*)

Seperti yang diketahui, sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik dan benar. Oleh karena itu, sebuah organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi harus mampu memberikan perhatian sepenuhnya pada sumber daya manusianya dalam hal kualitas pengetahuan dan keterampilan serta tingkat kesejahteraan. sehingga terdorong untuk memberikan segala kemampuannya sesuai yang dibutuhkan.

Kesejahteraan karyawan merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan. karyawan yang sejahtera akan lebih termotivasi, produktif dan setia kepada perusahaan. Pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan

profitabilitas perusahaan. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, kesejahteraan karyawan didefinisikan sebagai pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan jasmaniah atau rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Bila kesejahteraan karyawan meningkat maka ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan meningkat. Tabel 1.1 menunjukkan kesejahteraan karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan.

Tabel 1.1
Kesejahteraan Karyawan Kantor Pusat PT . Perkebunan Nusantara IV Regional I
Persero Medan Tahun 2023

No	Uraian Kegiatan	Satuan	Biaya (RP)	Jumlah Biaya (RP)
I	Hadiah uang			
1	Juara 1	10	4.000.000	40.000.000
	Juara 2	10	3.500.000	35.000.000
	Juara 3	10	3.000.000	30.000.000
	Jumlah 1			105.000.000
II	Kit alat kerja			
1	Permanen	18	800.000	14.400.000
2	Panderes	12	700.000	8.400.000
3	Kaos kerang lengan pendek pria + bordir	30	92.125	2.763.750
4	Kaos kerang lengan panjang wanita + bordir	30	102.125	3.063.750
5	Topi pemanen/penderes kinerja terbaik	30	59.125	1.773.750
6	Tas pinggang berlogo PTPN IV	30	236.500	7.095.000
7	Cetak piagam	30	20.000	600.000

	penghargaan			
8	Bingkai piagam penghargaan	30	65.000	1.950.000
	Jumlah II	40.046.250		

Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

Berdasarkan data diatas dapat dilihat jumlah reward yang diterima pada tahun 2021. Dari data tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa reward yang diterima pada tahun 2021 hadiah uang yang diberikan jumlah seluruhnya Rp.105.000.000,00, dan alat kerja yang diberikan dengan jumlah Rp. 40.046.250,00 Keseluruhan reward yang diberikan perusahaan pada karyawan pada tahun 2023 dengan jumlah keseluruhan Rp. 145.046.250,00 dalam setahun.

Tabel 1. 2 Data Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Reward 2024

No	Uraian Kegiatan	Satuan	Biaya (RP)	Jumlah Biaya (RP)
I	Hadiah uang			
1	Juara 1	10	5.000.000	50.000.000
2	Juara 2	10	4.500.000	45.000.000
3	Juara 3	10	4.000.000	40.000.000
	Jumlah 1	135.000.000		
II	Kit alat kerja			
1	Kaos kerah lengan panjang + bordir	60	112.338	6.740.250
2	Topi pemanen /penderes kinerj terbai	30	65.038	1.951.125
3	Tas pinggang berlogo PTPN IV	30	260.150	7.804.500
4	Cetak piagam perhagaan	30	55.000	1.650.000
5	Bingkai piagam	30	110.000	3.300.000

	penghargaan			
Jumlah				21.445.875

Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

Berdasarkan data diatas dapat dilihat jumlah reward yang diterima pada tahun 2023. Dari data tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa reward yang diterima pada tahun 2024 hadia uang yang diberikan jumlah seluruhnya Rp. 135.000.000,00. dan alat kerja yang diberikan dengan jumlah Rp. 21.445.875,00. Keseluruhan reward yang diberikan perusahaan pada karyawan pada tahun 2023 dengan jumlah keseluruhan Rp. 156.445.875,00 dalam setahun.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat jumlah *reward* yang diterima dari tahun 2021-2022. Dari data tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa *reward* yang diterima karyawan setiap tahunnya mengalami naik turun secara signifikan, seperti pada tahun 2024 jumlah *reward* yang diberikan keseluruhannya yaitu Rp. 145.046.250,00 dalam setahun, dan di tahun 2024 dengan jumlah keseluruhannya Rp. 156.445.875,00 dalam setahun. hal ini disebabkan sendiri oleh karyawan sesuai dengan kinerja yang diberikan pada perusahaan. Ini di lakukan untuk meningkatkan semangat kerja setiap karyawan dan dapat memberikan kinerja yang baik pada perusahaan.

Tujuan *reward* ini diterapkan untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. *Reward* ini dapat berupa pujian dan bonus. Reward ini dapat berupa finansial dan non finansial. Contoh finansial ini dapat berupa uang, perlengkapan yang diperlukan, piagam penghargaan dan lain sebagainya yang di berikan kepada karyawan. Dan non finansial seperti penghargaan psikologi dan sosial serta kenaikan jabatan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, budaya organisasi adalah sistem nilai, falsafah dan kebiasaan yang telah diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi. Budaya organisasi membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai s istem nilai sosial dan menemukan pola pedoman perilaku yang berasal dari norma kebiasaan yang terbentuk dalam organisasi. SIPro adalah singkatan dari Sinergis, Integritas, dan Profesionalisme yang mampu dalam menjalankan tugas dan

tanggung jawab. Ini merupakan nilai inti yang diadopsi oleh PT. Perkebunan Tabel 1.2 menunjukkan cara penerapan budaya organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan.

Tabel 1.3
Penerapan Nilai-nilai Budaya Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I
Persero Medan

SIPro	
Sinergi	Meningkatkan kerjasama dengan mengedepankan kepercayaan untuk memberikan nilai tambah yang optimal.
Integritas	Prinsip dalam menjalankan tugas dengan menjunjung tinggi kejujuran, konsisten dengan keteladanan.
Profesional	Melakukan tugas sesuai dengan kompetensi, bertanggung jawab, dan berupaya dalam melakukan inovasi.

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan, 2024

Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa SIPro adalah penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang digunakan oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Sipro termasuk dalam setiap makna nilai-nilai budaya organisasi SIPro, yaitu:

Sinergi

1. Kerjasama

- a. Memelihara kekompakkan dan toleransi diantara perbedaan yang ada.

- b. Mengedepankan rasa kebersamaan dengan saling mendukung untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.
2. Kepercayaan
 - a. Saling percaya pada kemampuan orang lain dalam memberi kinerja terbaik.
 - b. Saling menghormati dan menghargai sesama rekan kerja.
 3. Memberi nilai tambah
 - a. Memenuhi harapan, bahkan melampaui harapan stake holder.
 - b. Berusaha dalam mencapai hasil yang terbaik untuk kemajuan perusahaan.

Integritas

1. Jujur
 - a. Berkata jujur dan berperilaku adil sesuai fakta yang ada bagi insan perusahaan dan stakeholder.
 - b. Bekerja secara sungguh-sungguh dengan tulus.
 - c. Iklas dan bersikap positif terhadap keputusan perusahaan dari usaha terbaik yang telah dilakukan.
2. Konsisten
 - a. Konsisten dalam perkataan dan perbuatan dalam melaksanakan tugas.
 - b. Disiplin dengan patuh dan tunduk terhadap ketentuan perusahaan yang berlaku.
 - c. Bertindak dengan mengutamakan kepentingan perusahaan.
3. Keteladanan
 - a. Menjadi figur contoh dalam menerapkan norma dilingkungannya.
 - b. Bersikap rendah hati dan dapat dipercaya.

Profesional

1. Kompeten
 - a. Melakukan tugas dengan segenap potensi dan kompetensi yang dimiliki.

- b. Bekerja cepat dan tepat dengan mengutamakan kualitas.
 - c. Meningkatkan kompetensi dengan terus belajar secara terus-menerus untuk mengembangkan diri.
2. Tanggung jawab
- a. Menjaga kerahasiaan perusahaan,
 - b. Kerja keras dengan bersungguh-sungguh menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan hingga tuntas.
 - c. Menjalankan tugas sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan.
3. Inovatif
- a. Terbuka terhadap perubahan dan perkembangan bisnis saat ini.
 - b. Memunculkan ide- ide baru yang bermanfaat untuk perusahaan dan berusaha merealisasikannya.
 - c. Proaktif ikut berkontribusi untuk menyelesaikan perusahaan dan tantangan perusahaan.

Sumber Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero
Medan

Budaya organisasi adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Budaya organisasi yang mendukung dan kolaboratif mendorong kerja sama, mendukung dan membantu satu sama lain, dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan, yang dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Disisi lain, budaya organisasi yang tidak mendukung dan tidak menghargai kinerja dapat menurunkan motivasi karyawan untuk bekerja.

Namun berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, ada karyawan yang kurang bekerja sama sehingga ruangan kerja penuh dengan tugas dan berkas. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, ditemukan bahwa ada karyawan yang tidak mematuhi standar budaya SIPro perusahaan seperti kurang disiplin dan kurang bertanggung jawab dalam setiap penugasan yang diberikan serta karyawan yang kurang patuh dan tunduk pada ketentuan perusahaan yang berlaku karena karyawan merasa tidak dihargai, tidak diakui,

atau kurangnya komunikasi yang mengakibatkan ketidakmampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Selain budaya organisasi, ada unsur lain yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Kepimpinan adalah faktor penting yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, dalam hal ini kepemimpinan adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi, mendorong dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan. Karena seorang pemimpin berfungsi sebagai penyalaras dalam proses kolaborasi dalam organisasi. Pemimpin yang efektif, menurut Calicchio. (2023), dapat membantu karyawan memenuhi kebutuhan mereka di semua tingkat hierarki. Mereka mengakui pencapaian karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang.

Namun berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis dengan mengajukan pertanyaan: “bagaimana penilaian bapak terhadap kepemimpinan yang ada di devisi kerja bapak dalam menyikapi kedisiplinan karyawan” “dan bagaimana seorang pemimpin menyikapi suatu permasalahan yang terjadi tentang kepemimpinan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan diketahui bahwa pemimpin masih kurang tegas dalam menangani karyawan yang kurang disiplin dalam melakukan tugasnya. Selain itu ada jarak komunikasi dua arah antara pemimpin dan karyawan sehingga karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gab* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Putra (2017) dan didukung oleh Nurmayanti (2020), mereka memperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya penelitian tentang kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan, antara lain penelitian Sanjaya (2016). dan Saputro (2017) yang menunjukkan penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan”**.

I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kesejahteraan karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diidentifikasi, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dijadikan sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori-teori yang pernah didapatkan saat perkuliahan dan sebagai sarana menambah wawasan tentang praktik manajemen pada dunia kerja.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan literasi untuk perpustakaan dan juga sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terkhusus penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan referensi yang dibutuhkan untuk penelitian selanjutnya, terkhusus untuk penelitian budaya organisasi, kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan sebagai pertimbangan dalam meningkatkan tata kelola budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Budaya Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Semua kebijakan dan program pengembangan organisasi harus mempertimbangkan budaya organisasi karena dapat mempengaruhi cara orang-orang berperilaku. Ini tentang bagaimana budaya mempengaruhi organisasi dan bagaimana organisasi dapat mengelolanya. Seringkali didefinisikan sebagai “budaya organisasi”, atau “budaya organisasi” (*Organizational Culture*) oleh nilai-nilai, simbol, dan pemahaman yang dimiliki oleh suatu organisasi sehingga anggota merasa seperti keluarga dan dapat membedakan diri dari organisasi lain. Menurut beberapa ahli lain, ini adalah definisi budaya organisasi.

Budaya organisasi menurut Edison, et.al. (2016: 120) terdiri dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi mempengaruhi cara anggota berperilaku dan berinteraksi, serta cara mereka bekerja. Sistem makna bersama yang dianut oleh anggota baru yang membedakan organisasi lain disebut budaya organisasi (Robbins dan Coulter, 2016: 81). Sebagaimana dinyatakan oleh Kinicki dan Fugate (2016: 32) budaya organisasi dapat didefinisikan seperangkat bersama, diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan.

Menurut beberapa definisi yang diberikan oleh para ahli di atas, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan keyakinan, nilai, norma, kebiasaan, sikap dan perilaku yang dimiliki oleh sekelompok orang di dalam suatu organisasi untuk bertindak sebagai pedoman dalam memecahkan masalah internal dan eksternal serta untuk membedakan organisasi sama lain.

2.1.1.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Tika (2014) mengatakan bahwa ada banyak hal yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi dan beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Asumsi dasar

Asumsi dasar berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha.

3. Pimpinan atau kelompok pencipta pengembangan

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut.

4. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pimpinan organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tertentu.

5. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Karena kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersamaanggota organisasi.

6. Berbagai nilai

Dalam budaya organisasi perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling penting yang diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga untuk seseorang. Nilai-nilai perilaku yang dipahami serta diterima oleh seluruh anggota organisasi dan juga digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku didalam organisasi tersebut.

7. Pewarisan

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi atau instansi pemerintah.

8. Penyesuaian atau adaptasi

Perlu adanya penyesuaian terhadap pelaksanaan peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut, serta penyesuaian anantara organisasi dengan perubahan lingkungan.

2.1.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Sangat diharapkan bahwa setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat untuk memastikan bahwa nilai-nilai organisasi benar-benar dipahami, diterapkan, dan dianut oleh semua karyawan. Ini akan memungkinkan organisasi untuk mencapai tingkat kesejahteraan karyawan yang lebih baik, dan optimal dalam penerapan nilai-nilai tersebut. Terdapat beberapa indikator budaya organisasi menurut SIPro PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan, yaitu:

1. Sinergi

Meningkatkan Kerjasama dengan mengedepankan kepercayaan untuk memberikan nilai tambah yang optimal.

2. Integritas

Prinsip dalam menjalankan tugas dengan menjunjung tinggi kejujuran, konsisten dengan keteladanan.

3. Profesional

Melakukan tugas sesuai dengan kompetensi, bertanggung jawab, dan berupaya dalam melakukan inovasi.

2.1.2. Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan komponen yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi karena kepemimpinan adalah suatu perilaku yang dimaksudkan untuk mempengaruhi tindakan anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat bagi individu dan organisasi. Karena mereka biasanya yang mengarahkan anggota menuju tujuan, kepemimpinan sangat penting untuk memahami perilaku kelompok. Jika suatu organisasi ingin membangun model perilaku organisasi yang berkarakter, itu harus dimulai dengan membangun karakter pemimpin.

Menurut Usman (2016), Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Kartono (2017: 34) kemampuan individu untuk mempengaruhi memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi. Northouse (2018: 5) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Busro dan Muhammad. (2018: 215) kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*capability*). Menurut Schermerhorn dalam Edison (2017: 109) bahwa kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin dengan perilaku yang baik dapat mengerakkan, membimbing, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk berpikir dan bertindak dengan yang benar-benar mendorong anggota untuk melakukan pekerjaan anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.1.2. Indikator Kepemimpinan

Ada beberapa indikator kepemimpinan. Menurut Kartono (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahamu apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seseorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartika sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.3.1 Kesejahteraan Karyawan

Sumber daya manusia harus selalu dipertahakan oleh setiap perusahaan atau organisasi. Perusahaan akan membina dan mengembangkan karir karyawannya, sehingga karyawan tersebut menjadi sumber daya manusia perusahaan dengan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Untuk menjaga karyawan berdisiplin tinggi sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam mencapai tujuan perusahaan, metode yang digunakan adalah dengan menerapkan program kesejahteraan yang akan memberikan kesejahteraan kepada karyawan. Program ini akan memberikan kesejahteraan kepada karyawan secara keseluruhan. Karena itu, metode yang digunakan adalah memberikan kesejahteraan kepada karyawan melalui program

yang harus dilaksanakan. Program ini dikenal sebagai program kesejahteraan karyawan.

Menurut Hasibuan (2014 : 185), kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan atau instansi. Manullang (2015: 124) mengemukakan program kesejahteraan karyawan merupakan layanan karyawan yang mencakup berbagai tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan selain upah dan gaji. Sukmawati (2015: 135) berpendapat kesejahteraan karyawan merupakan remunerasi pelengkap (materil dan non materil) yang diberikan berdasarkan kebijakan yang bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik dan mental pegawai, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sedangkan Badriyah (2015: 179) menyebutkan bahwa kesejahteraan adalah pembayaran (*payments*) dan layanan (*service*) untuk melindungi dan menambah gaji pokok dan perusahaan akan membayar sebagian dari semua tunjangan ini. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang arti kesejahteraan. Kesejahteraan diartikan sebagai tatanan kehidupan dan sosial, baik material maupun spiritual yang diisi dengan rasa aman, kesusilaan, dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan setiap warga negara untuk mengadakan pemenuhan jasmani, rohani dan sosial sebaik-baiknya bagi dirinya, keluarga dan masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kewajiban sesuai dengan Pancasila.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan adalah pelayanan, pemenuhan dan upaya pimpinan perusahaan untuk memenuhi segala kebutuhan material dan non material kerja, dan meningkatkan semangat kerja atau produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.3.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan

- a. Faktor kesejahteraan karyawan yang mempengaruhi hubungan antara karyawan dengan karyawan meliputi:
 1. Gaji dan upah yang baik gaji bisa dipakai untuk kebutuhan psikologis dan sosial.

2. Rekan kerja yang kompak keinginan ini merupakan cermin dari kebutuhan sosial. Seorang karyawan mungkin berkeberatan untuk dipromosikan, hanya karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang kompak.
 3. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik. kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan rasa aman disamping itu juga tempat kerja yang nyaman dan menarik.
- b. Faktor kesejahteraan karyawan yang mempengaruhi hubungan antara karyawan

dengan pimpinan :

1. Pimpinan yang adil dan bijaksana, Pimpinan yang baik menjamin bahwa pekerjaan akan tetap bisa dipertahankan, demikian juga pimpinan yang tidak berat sebelah akan menjadi ketenangan kerja.
2. Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
3. Mengkomunikasikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
4. Memberikan penghargaan untuk mendorong kinerja. dari uraian tentang teori kesejahteraan karyawan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan yang dimaksud adalah:
 - a. Keamanan meliputi rasa aman terhadap suasana kerja, pemberian jaminan asuransi dan pelayanan usaha kesehatan.
 - b. Kesenangan meliputi pemberian waktu rekreasi bersama, pemberian cuti dan sebagainya.
 - c. Kemakmuran meliputi pemberian gaji yang sesuai, pemberian tunjangan kepada karyawan, atau kantin bagi karyawan, pemberian seragam kerja kepada karyawan.

2.3.1.3 Indikator Kesejahteraan Karyawan

Hasibuan (2014: 188) mengemukakan indikator yang menjadi ukuran dari kesejahteraan, yaitu:

1. Kesejahteraan Bersifat Ekonomis

Diantaranya : uang pensiun, uang makan, uang transport uang lebaran, bonus, uang duka pakaian dinas dan uang pengobatan

2. Kesejahteraan Bersifat Fasilitas

Diantaranya masjid, kafetaria, olahraga perumahan, pendidikan atau seminar, cuti dan cuti hamil, koperasi dan toko dan izin

3. Kesejahteraan Bersifat Pelayanan

Diantaranya puskesmas/dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasehat keuangan, asuransi, kredit rumah

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi di sebuah instansi dan dijadikan sebagai acuan dalam penelitian yang sedang dilakukan maupun penelitian yang akan dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil dari Penelitian
1	Putra, G. H. G. (2017).	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung.	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kesejahteraan Karyawan	Analisis Regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan,

					serta lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung.
--	--	--	--	--	--

2	SP, F. M. N., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020).	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kesejahteraan karyawan Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima.	budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kesejahteraan karyawan	Regresi liner berganda	Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (Y) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.
3	Sanjaya, A. I. (2016).	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pematang Kiwah Natar).	Kepemimpinan, Kesejahteraan karyawan, Lingkungan Kerja dan Motivasi.	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh

					signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Berdasarkan uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.
--	--	--	--	--	---

4	Saputro, F. A., & Palupiningdyah, P. (2017).	Pengaruh Kepemimpinan pada Kesejahteraan Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Kepercayaan Diri sebagai Variabel Mediasi. PT Perkebunan Nusantara IX unit kebun Getas, Salatiga	Kepemimpinan Trans formasional, Kepuasan Kerja, Kepercayaan Diri, Kesejahteraan Psikologis	Analisi Jalur	Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh langsung yaitu $0.304 > 0.268$. Kemudian, pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan melalui kepercayaan diri lebih besar dibanding pengaruh langsung yaitu $0.336 > 0.268$.
5	Widyawatiningrum, E., Suryadi, U., & Rizal, R. (2015).	Pengaruh motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening di PTPN X jember.	Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan analisis menggunakan SEM, menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PTPN X

					<p>Kebun Ajong Gayasan Jember sementara kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember sedangkan budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember.</p>
--	--	--	--	--	--

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

2.5. Kerangka Berpikir

2.5.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Budaya organisasi sangat penting sebagai penerapan nilai-nilai dan norma-norma yang diyakini bersama oleh semua anggota organisasi dan penerapan aturan yang harus diikuti dan ditaati oleh karyawan untuk mencapai kesejahteraan bersama. Jika budaya organisasi diterapkan ditempat kerja, karyawan akan lebih memahami nilai-nilai perusahaan dan lebih berhati-hati dalam bertindak atau membuat keputusan yang terkait dengan pekerjaan, karyawan juga akan menjadi lebih bertanggung jawab atas tanggung jawab yang diberikan. Budaya organisasi yang positif di perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan kerja melalui peluang untuk belajar dan berkembang, pengakuan atas kontribusi karyawan, dan kesadaran tentang arti pekerjaan. Menurut penelitian Putra (2017) yang berjudul” Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung”, Hasil menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, serta lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Sedangkan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmayanti (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kesejahteraan karyawan Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima”, dengan hasil bahwa budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (Y) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima..

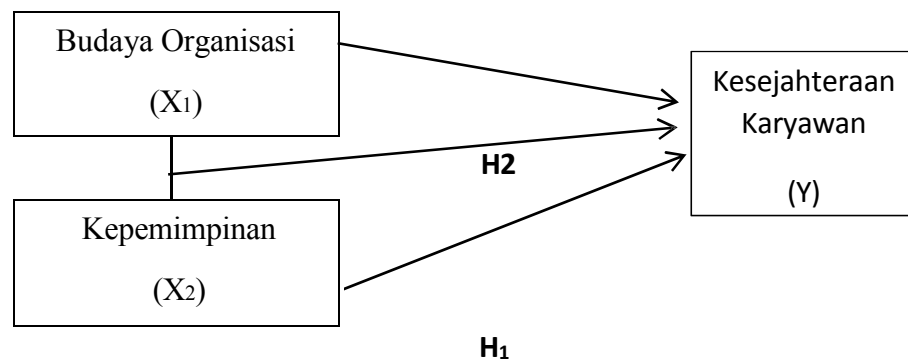
2.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi karyawan. Jika seorang pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan yang dapat memotivasi dan mengkoordinir serta memberikan arahan, maka karyawan akan loyal kepada pemimpinnya dan bersedia mengembangkan bakat dan potensi diri

untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas, yang berdampak pada keberlangsungan perusahaan. " Dalam penelitian Sanjaya (2016) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pematang Kiwah Natar)", bahwa Berdasarkan uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.. Sedangkan berdasarkan peneliitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputro (2017) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan pada Kesejahteraan Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Kepercayaan Diri sebagai Variabel Mediasi. PT Perkebunan Nusantara IX unit kebun Getas, Salatiga", menunjukkan bahwa Hasil dari penelitian ini pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan.

2.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan dua faktor kunci yang secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang positif dan produktif sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang sehat dan kepemimpinan yang efektif. Keduanya memiliki peran sentral dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian Widyawatinigrum (2015) yang berjudul "Pengaruh motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening di PTPN X jember", bahwa menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember sementara kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember. .



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dibuat hipotesis seperti dibawah ini:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan.
3. Budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang digunakan untuk mengukur variabel bebas dan hubungannya dengan variabel terikat dengan menggunakan angka dan juga penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan variabel-variabel dan data berupa informasi. Penelitian deskriptif kuantitatif ini merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018: 16).

3.2 Populasi, Sampel dan Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 126), bahwa: “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) Medan, yaitu berjumlah 670 orang.

Tabel 3. 1
Populasi Karyawan Perbidang/Umum

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Bagian Operasional	45
2	Bagian Agro Industri	25
3	Bagian Sekretariat dan Hukum	52
4	Bagian Tanaman	84
5	Bagian Pengadaan	118
6	Bagian Akutansi dan Keuangan	122
7	Bagian SDM dan Sistem Manajemen	58
8	Bagian Umum	155
9	Bagian Teknologi dan Informasi	11
Total		670

Sumber : Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dalam karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018: 127). Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung dengan rumus berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = perkiraan tingkat kesalahan (*error tolerance*) yaitu 10%

maka :

$$n = \frac{670}{1 + (670)(10\%)^2}$$

$$n = \frac{670}{1 + 670(0.01)^2}$$

$$n = \frac{670}{1 + 6.7}$$

$$n = 87 \text{ orang}$$

Jadi jumlah sampel yang diambil adalah 87 orang.

3. Teknik Pengukuran Sampel

Menurut Sugiyono (2018:128) menyatakan bahwa: “Teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel.” Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis *probability sampling* dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi memiliki unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2018).

Tabel 3. 2 Jumlah Sampel Penelitian

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Bagian Operasional	45	$45/670 \times 87 = 6$
2	Bagian Agro Industri Hulu	25	$25/670 \times 87 = 3$
3	Bagian Sekretariat Dan Hukum	52	$52/670 \times 87 = 7$
4	Bagian Tanaman	84	$84/670 \times 87 = 11$

5	Bagian Pengadaan	118	$118/670 \times 87 = 15$
6	Bagian Akutansi Dan Keuangan	122	$122/670 \times 87 = 16$
7	Bagian Sumber Daya Mnesia	58	$58/670 \times 87 = 8$
8	bagian Umum	155	$155/670 \times 87 = 20$
9	Bagian Teknologi Dan Informasi	11	$11/670 \times 87 = 1$
Total		670	87

3.3 Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku-buku, literatur dan segala macam bacaan yang berhubungan dengan yang diteliti. teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (Kuisisioner)

Kuesioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarakan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari narasumber dengan mengadakan tanya jawab kepada salah satu karyawan yang mengetahui permasalahan yang umum terjadi pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan.

4. Observasi

Observasi teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran..

3.4 Sumber Data

1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yang diperoleh dari responden. Dalam hal ini peneliti akan menggunakan kusioner untuk mendapatkan jawaban dari responden secara langsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di peroleh dari berbagai sumber tertulis seperti literature, artikel surat kabar dan tulisan ilmiah, keterangan atau publikasi dari internet yang memberikan informasi bagi peneliti yang diperoleh dari penelitian kepustakaan atau literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.5 Teknik Pengukuran

Adapun masing-masing dari pengukuran variable penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert terhadap variabel-variabel yang akan diuji. setiap pilihan jawaban yang akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2018

3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan: Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan 20122 Indonesia, Telp: (+62-61) 8452244 (+62-61) 8453100 (+62-61)

8474400. Dan untuk waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Desember 2023 – selesai.

3.7 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan. Adapun variabelnya yaitu Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kesejahteraan Karyawan (Y). Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Defenisi Operasional

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Kesejahteraan Karyawan (Y)	Kesejahteraan Karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan atau instansi. (Hasibuan (2014 : 185))	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesejahteraan Bersifat Ekonomis 2. Kesejahteraan Bersifat Fasilitas 3. Kesejahteraan Bersifat Pelayanan Hasibuan (2014: 188) 	Likert
2	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama (Edison, et.al, 2016: 120)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sinergi 2. Integritas 3. Profesional (Sumber PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan 	Likert
4.	Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan merupakan Kemampuan individu untuk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 	Likert

		mempengaruhi memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi. (Kartono, 2017: 34)	<ol style="list-style-type: none"> 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional (Kartono, 2017) 	
--	--	---	--	--

Sumber : Berbagai *Artikel / Jurnal*

3.8. Uji Instrumen

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Juanim, 2020). Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah dilihat dari nilai signifikansi > 0.05 Kriteria penilaian uji validitas adalah:

1. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran konsistensi instrumen penelitian. instrumen di katakan reliabel jika alat ukur tersebut menunjukkan hasil yang konsisten, sehingga instrumen ini dapat di gunakan dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu dan kondisi yang berbeda (Juanim, 2020).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji heterokedasitas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.8.4 Uji Normalitas

Pengujian Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai

residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis :

H₀: Jika nilai signifikansi $> 0,05$ data residual berdistribusi normal.

H_A: Jika nilai signifikansi $< 0,05$ data residual berdistribusi tidak normal.

3.8.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.6 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*), jika terjadi hubungan maka terdapat masalah multikolinieritas, maka hal ini akan menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinieritas yaitu melihat toleransi hitung variabel dan variance implanatation faktor (VIF) nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinieritas jika VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, 2018). Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir, serta untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian. Data diperoleh dari data

primer berupa kuisisioner yang diisi oleh dilakukan untuk mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir, serta untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel responden penelitian.

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Tujuan dari analisa ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	:	Kesejahteraan Karyawan
a	:	Konstanta
b ₁	:	Koefisien Regresi Budaya Organisasi
b ₂	:	Koefisien Regresi Kepemimpinan
X ₁	:	Budaya Organisasi
X ₂	:	Kepemimpinan
e	:	Error

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi (X₁) dan kepemimpinan (X₂) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kesejahteraan karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

1. Budaya Organisasi (X₁)

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.
- $H_1 : b_1 > 0$, artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak. Artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

2. Kepemimpinan (X_2)

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya secara parsial kepemimpinan (X_2) tidak berpengaruh terhadap yaitu kesejahteraan karyawan.
- $H_1 : b_2 > 0$, artinya secara parsial kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak. Artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

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

Rumusan hipotesis :

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ budaya organisasi (X_1) kepemimpinan (X_2) dan kesejahteraan karyawan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

$H_0 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ budaya organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan :

Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel berikut. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai koefisien mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika R² semakin kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup.

