

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, IKLIM KERJA, DAN FASILITAS  
KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KEPUASAN KERJA PADA KEBUN KELAPA SAWIT (*Elaeis guineensis*  
Jacq.) BAHATUR ESTATE PT. MENTENG KENCANA MAS  
KABUPATEN PULANG PISAU**

**SANTALIA BR TOHANG  
223030402095**



**FAKULTAS PERTANIAN, KEHUTANAN, DAN PERIKANAN  
UNIVERSITAS PALANGKA RAYA  
2026**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, IKLIM KERJA, DAN FASILITAS  
KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KEPUASAN KERJA PADA KEBUN KELAPA SAWIT (*Elaeis guineensis*  
Jacq.) BAHATUR ESTATE PT. MENTENG KENCANA MAS  
KABUPATEN PULANG PISAU**

**SANTALIA BR TOHANG**

**223030402095**

*Skripsi ini merupakan salah satu syarat  
untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian  
pada Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian*

**FAKULTAS PERTANIAN, KEHUTANAN, DAN PERIKANAN  
UNIVERSITAS PALANGKA RAYA  
2026**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, IKLIM KERJA, DAN FASILITAS  
KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KEPUASAN KERJA PADA KEBUN KELAPA SAWIT (*Elaeis guineensis*  
Jacq.) BAHUR ESTATE PT. MENTENG KENCANA MAS  
KABUPATEN PULANG PISAU**

Santalia br Tohang  
223030402095

Program Studi Agribisnis  
Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian

Disetujui Oleh

Pembimbing Utama

Dr. Betrixia Barbara, SP., M.Si.  
NIP. 198001252003122003

Pembimbing Pendamping

Ir. Pordamantra. M. Eng  
NIP. 1965509021994031001

Mengetahui:



Dr. H. Wilson, M.Si  
NIP. 196511081993021001

Ketua,

Ir. Pordamantra. M. Eng  
NIP. 1965509021994031001

**LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, IKLIM KERJA, DAN FASILITAS  
KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KEPUASAN KERJA PADA KEBUN KELAPA SAWIT (*Elaeis guineensis*  
Jacq.) BAHATUR ESTATE PT. MENTENG KENCANA MAS  
KABUPATEN PULANG PISAU**

Oleh:

SANTALIA BR TOHANG

223030402095

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Program Studi Agribisnis  
Fakultas Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan  
Universitas Palangka Raya

Hari/Tanggal : Selasa, 12 Mei 2026  
Waktu : 13.00 s/d 15.00 WIB  
Tempat : Ruang Seminar Sosek

Tim Penguji

|                                     |              |         |
|-------------------------------------|--------------|---------|
| 1. Dr. Betrixia Barbara, SP., M.Si. | (Ketua)      | (.....) |
| 2. Ir. Pordamantra. M. Eng          | (Sekretaris) | (.....) |
| 3. Dr. Ir. Syamsuri Yusup, M. Si.   | (Anggota)    | (.....) |

#### LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya tulis orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar sarjana akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Palangka Raya, Mei 2026  
  
Santalia Br Tohang  
223030402095



## RINGKASAN

SANTALIA BR TOHANG (223030402095). Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja, dan Fasilitas Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada kebun kelapa sawit (*elaeis guineensis* jacq) Bahaur Estate PT. Menteng Kencana Mas Kabupaten Pulang Pisau. Di bawah bimbingan ibu Dr. Betrixia Barbara, SP., M.Si. dan bapak Ir. Pordamantra. M. Eng.

---

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mendeskripsikan tingkat kepuasan kerja dan kondisi kinerja karyawan pada Kebun Kelapa Sawit Bahaur Estate PT Menteng Kencana Mas Kabupaten Pulang Pisau. (2) Menganalisis pengaruh budaya organisasi, iklim kerja, dan fasilitas kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kebun Kelapa Sawit Bahaur Estate PT Menteng Kencana Mas Kabupaten Pulang Pisau, (3) Menganalisis pengaruh budaya organisasi, iklim kerja, dan fasilitas kesejahteraan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja, pada Kebun Kelapa Sawit Bahaur Estate PT Menteng Kencana Mas Kabupaten Pulang Pisau. Penelitian dilaksanakan di Bahaur Estate PT Menteng Kencana Mas, Kabupaten Pulang Pisau, Provinsi Kalimantan Tengah, pada bulan February 2026 hingga Maret 2026. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Sampel Penelitian berjumlah 33 orang, dengan teknik pengambilan sampel proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antar variabel secara simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (M) dengan nilai koefisien sebesar 0,303 (P-value 0,015). Hal ini mengindikasikan bahwa internalisasi nilai kejujuran dan tanggung jawab mampu menciptakan rasa nyaman, meskipun pengaruhnya belum menjadi yang utama. Iklim Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan yang paling dominan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien

sebesar 0,440 (P-value 0,000). Temuan ini menegaskan bahwa hubungan kerja yang harmonis di tingkat Afdeling serta komunikasi yang efektif antara Mandor dan pemanen merupakan penentu utama kebahagiaan karyawan di lingkungan Bahaur Estate. Selain itu, Fasilitas Kesejahteraan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien 0,309 (P-value 0,018), yang mencerminkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar seperti jaminan kesehatan dan perumahan memberikan kontribusi nyata terhadap rasa aman karyawan.

Selanjutnya, Kepuasan Kerja(M) ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,319 dan T-statistics sebesar 0,989 P-value 0,323. Temuan ini membatalkan asumsi adanya efek mediasi dalam model penelitian, yang berarti rasa puas karyawan belum mampu menjadi pendorong utama produktivitas fisik di lapangan. Meskipun Budaya Organisasi, Iklim Kerja, dan Fasilitas Kesejahteraan berhasil menciptakan kepuasan batin, kepuasan tersebut hanya berhenti pada kesejahteraan psikologis tanpa bertransformasi menjadi peningkatan hasil panen secara nyata.

Secara keseluruhan, Iklim Kerja( $X_2$ ) adalah faktor kunci yang membentuk kepuasan, namun Kepuasan Kerja bukanlah jembatan utama menuju peningkatan kinerja di Bahaur Estate PT Menteng Kencana Mas. Oleh karena itu, perusahaan tidak bisa hanya mengandalkan manajemen kebahagiaan karyawan untuk mendongkrak produksi. Selain tetap menjaga kenyamanan mental karyawan melalui fasilitas dan budaya yang baik, perusahaan harus memprioritaskan perbaikan faktor teknis di luar model—seperti infrastruktur jalan dan kondisi lahan—karena tanpa dukungan teknis yang memadai, kepuasan kerja yang tinggi tidak akan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK CLIMATE, AND WELFARE FACILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN OIL PALM (*Elaeis guineensis* Jacq.) BAHATUR ESTATE PT. MENTENG KENCANA MAS, PULANG PISAU REGENCY

SANTALIA BR TOHANG

This study aims to determine and analyze the factors affecting job satisfaction and their impact on employee performance in the oil palm plantation (*Elaeis guineensis* Jacq.) at Bahatur Estate, PT Menteng Kencana Mas, Pulang Pisau Regency. The research method used is quantitative with a descriptive and associative approach. The sampling technique used was a proportionate stratified random sampling with 33 employees as respondents. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). The results show that organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction ( $\beta = 0.303$ ,  $P = 0.015$ ), work climate has a positive and significant effect ( $\beta = 0.440$ ,  $P = 0.000$ ), and welfare facilities have a positive and significant effect ( $\beta = 0.309$ ,  $P = 0.018$ ). Job satisfaction has no significant influence on employee performance ( $\beta = 0.319$ ,  $T = 0.989$ ,  $P = 0.323$ ).

Consequently, no mediation effect exists, as the impact of organizational culture, work climate, and welfare facilities stops at employee satisfaction without improving actual productivity. While a positive work climate remains the primary driver of satisfaction, it fails to translate into higher output. Therefore, management should shift focus toward improving technical infrastructure and field conditions as the main strategy to optimize productivity at Bahatur Estate PT Menteng Kencana Mas

**Keywords:** organizational culture, work climate, welfare facilities, job satisfaction, employee performance



## ABSTRAK

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, IKLIM KERJA, DAN FASILITAS KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KEBUN KELAPA SAWIT (*Elaeis guineensis* Jacq.) BAHATUR ESTATE PT. MENTENG KENCANA MAS KABUPATEN PULANG PISAU**

SANTALIA BR TOHANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di perkebunan kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) Bahatur Estate, PT Menteng Kencana Mas, Kabupaten Pulang Pisau. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *proportionate stratified* random sampling dengan 33 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $\beta = 0,303$ ,  $P = 0,015$ ), iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $\beta = 0,440$ ,  $P = 0,000$ ), dan fasilitas kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan ( $\beta = 0,309$ ,  $P = 0,018$ ).

Kepuasan kerja ditemukan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana ( $\beta = 0,319$ ,  $P = 0,323$ ). Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terjadi fenomena mediasi, di mana budaya organisasi, iklim kerja, dan fasilitas kesejahteraan meskipun berhasil meningkatkan kepuasan, namun tidak mampu mendorong kinerja secara signifikan melalui jalur tersebut. disarankan agar manajemen tidak hanya berfokus pada strategi kepuasan karyawan, tetapi juga memprioritaskan perbaikan teknis lapangan seperti infrastruktur jalan dan sarana pendukung lainnya sebagai strategi meningkatkan produktivitas di Bahatur Estate PT Menteng Kencana Mas.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Iklim Kerja, Fasilitas Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## **RIWAYAT HIDUP**

Santalia Br Tohang, lahir pada tanggal 08 Juni 2004 di Kecamatan Lawe Sigala-gala, Kabupaten Aceh Tenggara, Provinsi Aceh. Penulis merupakan anak Pertama dari lima bersaudara dari pasangan bapak Terbit Sitohang dan Ibu Rospita Matondang

Penulis mulai menginjakkan kaki di bangku pendidikan sejak 2010 di SD Negeri Muara Situlen , Kecamatan Babul Makmur , Kabupaten Aceh Tenggara. Penulis melanjutkan pendidikan pada sekolah menengah pertama pada tahun 2016 di SMP Panti Harapan Lawe Desky, Kabupaten Aceh Tenggara. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan pada tahun 2019 di SMA Swasta Panti Harapan Kabupaten Aceh Tenggara. Pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Negeri melalui jalur SMMPTN yaitu di Universitas Palangka Raya Fakultas Pertanian Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Progam Studi Agribisnis.

Selama menjadi mahasiswa di Universitas Palangka Raya, penulis menjadi salah satu Mahasiswa yang aktif dikegiatan organisasi dan akademik yang mendukung pengembangan keilmuan serta keterampilan sosial. Penulis juga mendapatkan mahasiswa VDMI ( Vaan Deventer Maas Indonesia) mulai dari semester 7 dan 8. Dalam rangka menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Pertanian (S.P.), penulis menyusun skripsi dengan judul: "Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan kebun Kelapa Sawit (*elaeis guineensis* jacq.) Bahaur Estate PT. Menteng Kencana Mas Kabupaten Pulang Pisau". Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang sosial ekonomi pertanian, serta menjadi referensi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja, dan Fasilitas Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada kebun kelapa sawit (*Elaeis guineensis* jacq) Bahaur Estate PT. Menteng Kencana Mas Kabupaten Pulang Pisau” ini dapat di selesaikan oleh penulis. Penulisan Skripsi ini tidak dapat terselesaikan sedemikian rupa tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa memberi berkat, menuntun, dan menyertai penulis sehingga penulis dimampukan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Salampak, M.S. selaku Rektor Universitas Palangka Raya beserta staf di lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya yang telah memberikan pelayanan selama proses akademik.
3. Bapak Dr. Ir. Wilson Daud, M.Si. selaku Dekan Fakultas Pertanian, Kehutanan , dan Perikanan beserta staf F di lingkungan Fakultas Pertanian yang telah memberikan pelayanan selama proses akademik.
4. Bapak Ir. Pordamantra, M. Eng selaku Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian dan Ibu Dr. Betrixia Barbara, SP., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian beserta seluruh staf pengajar yang ada di Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian yang telah memberikan pengajaran serta pendidikan. kepada penulis.
5. Ibu Dr. Betrixia Barbara, SP., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan pengarahan, petunjuk, saran, serta bimbingan selama penulisan skripsi ini.
6. Bapak Ir. Pordamantra, M. Eng selaku Dosen Pendamping yang telah memberikan pengarahan, petunjuk, saran, serta bimbingan selama penulisan skripsi ini.

7. Bapak Dr. Ir. Syamsuri Yusup, M.Si selaku Dosen Partisipan atas kesediaan waktu untuk memberikan pengarahan serta bimbingan selama penulisan skripsi ini.
8. Bapak Manajer, Askep, Asisten dan Staff Kantor Bahaur Estate PT Menteng Kencana Mas yang sudah memberikan dukungan, sarana motivasi dan semangat kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
9. Orang tua tercinta, Ayah Terbit Sitohang dan Ibu Rospita Matondang Rasa hormat dan kasih sayang yang sedalam-dalamnya penulis haturkan kepada kedua orangtua. Penulis menyadari bahwa keberhasilan menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari besarnya dukungan, kasih sayang, serta doa yang tiada henti dipanjatkan demi kelancaran studi penulis terkhusus pada saat penulisan skripsi ini. Terima kasih atas segala pengorbanan, baik dukungan finansial yang menopang kebutuhan studi, maupun dukungan non-finansial berupa semangat dan nasihat yang senantiasa menjaga motivasi penulis di masa-masa sulit, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini
10. Penghormatan dan rasa terima kasih yang mendalam kepada Almarhumah Nenek tercinta, Seti Samosir, yang semasa hidupnya tidak pernah lelah memberikan dukungan, doa, serta nasihat-nasihat berharga kepada penulis. Segala kasih sayang dan petuah yang telah diberikan senantiasa menjadi penguat serta motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan proses studi hingga tahap penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada saudara-saudari tercinta, Firman Sitohang, Bagus Sitohang, Roito Sitohang, dan Tasia Sitohang, terima kasih atas segala dukungan, keceriaan, dan semangat yang selalu kalian berikan. Kehadiran dan kasih sayang kalian menjadi kekuatan tersendiri bagi penulis dalam menghadapi setiap tantangan selama masa studi dan penyusunan skripsi ini.
12. Kepada sahabat saya, Hotnauli, kakak sepupu saya, Mely Sitohang, Agnes Silaban, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala dukungan, semangat, serta kesediaan untuk menjadi tempat bertukar pikiran bagi penulis. Kehadiran kalian sangat berarti dan memberikan kekuatan tambahan bagi penulis dalam melewati setiap tahapan penyusunan skripsi ini.

13. Kepada seseorang yang tak kalah penting keadirannya Rozi Suherdi Siregar, terima kasih atas kehadiran, kesabaran, serta dukungan moral yang luar biasa selama masa studi hingga proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi sosok yang senantiasa mendampingi, memberikan semangat, mendengar keluh kesah dan mendoakan penulis di setiap tahap perjalanan penulis. Penulis sangat mengapresiasi setiap waktu dan perhatian yang telah diberikan untuk menjadi pendengar yang baik serta pemberi motivasi yang tak pernah putus, sehingga penulis mampu tetap kuat berjuang hingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.
14. Terakhir, penulis ingin memberikan apresiasi setinggi-tingginya kepada diri penulis sendiri, Santalia br Tohang. Terima kasih karena telah mampu bertahan, tetap berdiri tegak, dan tidak pernah menyerah di saat proses ini terasa begitu berat dan melelahkan. Terima kasih atas segala kerja keras, keteguhan hati, serta waktu dan tenaga yang telah dikorbankan untuk tetap konsisten menyelesaikan penelitian ini dari awal hingga akhir. Terima kasih telah menjadi pribadi yang tangguh dalam menghadapi setiap tekanan, sabar dalam melewati masa-masa sulit, dan tetap percaya pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi mahasiswa maupun pihak lain yang membutuhkan.

Palangka Raya, Mei 2026

Penulis

## DAFTAR ISI

|                                                           | Halaman      |
|-----------------------------------------------------------|--------------|
| <b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>                            | <b>ii</b>    |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI .....</b>               | <b>iii</b>   |
| <b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>                            | <b>iv</b>    |
| <b>RINGKASAN .....</b>                                    | <b>v</b>     |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                     | <b>vii</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                      | <b>viii</b>  |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>                                | <b>ix</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                | <b>x</b>     |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                    | <b>xiii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                 | <b>xvi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                 | <b>xvii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                              | <b>xviii</b> |
| <b>I. PENDAHULUAN .....</b>                               | <b>1</b>     |
| 1.1. Latar Belakang .....                                 | 1            |
| 1.2. Rumusan masalah .....                                | 5            |
| 1.3. Tujuan Penelitian .....                              | 5            |
| 1.4. Manfaat Penelitian .....                             | 6            |
| <b>II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                          | <b>7</b>     |
| 2.1. Kepuasan Kerja .....                                 | 7            |
| 2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....                     | 7            |
| 2.1.2. Dimensi Kepuasan Kerja .....                       | 8            |
| 2.1.3. Penilaian Kepuasan Kerja .....                     | 9            |
| 2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..... | 12           |
| 2.2.1. Budaya Organisasi .....                            | 12           |
| 2.2.2. Iklim Kerja .....                                  | 14           |
| 2.2.3. Fasilitas Kesejahteraan.....                       | 15           |
| 2.3. Kinerja Karyawan .....                               | 17           |
| 2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....                  | 17           |
| 2.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan .....                   | 18           |
| 2.4. Teori Efek Mediasi (Variabel Intervening).....       | 18           |
| 2.4.1. Definisi Variabel Mediasi .....                    | 18           |
| 2.4.2. Jenis-jenis Efek Mediasi .....                     | 19           |
| 2.5 Structural Equation Modeling ( SEM- PLS).....         | 19           |
| 2.5.1 Pengertian SEM-PLS .....                            | 19           |

|                                                                             |           |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.5.2 Keunggulan SEM- PLS.....                                              | 20        |
| 2.5.3 Komponen Evaluasi SEM-PLS.....                                        | 20        |
| 2.6. Penelitian Terdahulu .....                                             | 23        |
| 2.7. Kerangka Pemikiran.....                                                | 25        |
| 2.8. Hipotesis .....                                                        | 27        |
| <b>III METODE PENELITIAN .....</b>                                          | <b>29</b> |
| 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....                                      | 29        |
| 3.2. Metode Pengambilan Sampel .....                                        | 29        |
| 3.3. Metode Pengumpulan Data .....                                          | 32        |
| 3.4. Metode Analisis Data.....                                              | 33        |
| 3.4.1. Analisis Deskriptif .....                                            | 33        |
| 3.4.2. Analisis Structural Equation Modeling.....                           | 34        |
| 3.4.3. Komponen Evaluasi SEM-PLS.....                                       | 34        |
| 3.4.4. Pengujian Hipotesis dan Efek Mediasi .....                           | 36        |
| 3.5. Definisi Operasional .....                                             | 37        |
| <b>IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>                             | <b>38</b> |
| 4.1. Sejarah Singkat Bahaur Estate PT. Menteng Kencana Mas .....            | 38        |
| 4.2. Letak dan Luas Wilayah .....                                           | 40        |
| 4.3. Visi dan Misi Perusahaan Bahaur Estate<br>PT. Menteng Kencana Mas..... | 41        |
| <b>V. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                                        | <b>43</b> |
| 5.1. Karakteristik Responden .....                                          | 43        |
| 5.1.1. Karakteristik Pendidikan Responden .....                             | 44        |
| 5.1.2. Karakteristik Usia Responden.....                                    | 45        |
| 5.1.3. Karakteristik Lama Bekerja Responden .....                           | 45        |
| 5.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....                           | 46        |
| 5.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) .....       | 46        |
| 5.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Iklim Kerja ( $X_2$ ) .....             | 48        |
| 5.2.3. Analisis Deskriptif Fasilitas Kesejahteraan ( $X_3$ ) .....          | 49        |
| 5.2.4. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (M) .....                         | 50        |
| 5.2.5. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) .....                       | 51        |
| 5.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) .....                          | 53        |
| 5.3.1. Uji Validitas Konvergen .....                                        | 53        |
| 5.3.2. Uji Validitas Diskriminan .....                                      | 54        |
| 5.3.3. Uji Reliabilitas Konstruk .....                                      | 55        |
| 5.4. Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model) .....                    | 55        |
| 5.4.1. Koefisien Determinasi R- Square .....                                | 56        |
| 5.4.2. Uji Hipotesis (T-Statistics) .....                                   | 57        |
| 5.4.3 Uji Efek Mediasi .....                                                | 62        |
| 5.5. Pembahasan Hasil Penelitian .....                                      | 63        |
| 5.5.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja M<br>(Tujuan 1) ..... | 63        |

|                                                                                                                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 5.5.2. Kondisi Kinerja Karyawan (Y) pada Bahaur Estate<br>(Tujuan 2) .....                                                                                         | 64        |
| 5.5.3 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja<br>dan Fasilitas Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan<br>melalui Mediasi Kepuasan Kerja (Tujuan 3) ..... | 66        |
| <b>VI. PENUTUP</b> .....                                                                                                                                           | <b>73</b> |
| 6.1. Kesimpulan .....                                                                                                                                              | 73        |
| 6.2. Saran .....                                                                                                                                                   | 74        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....                                                                                                                                        | <b>76</b> |
| <b>LAMPIRAN</b> .....                                                                                                                                              | <b>79</b> |



## DAFTAR TABEL

|                                                                                                | Halaman |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Tabel 1.1    Produksi PT Menteng Kencana Mas Selama<br>Periode 2018–2025 .....                 | 4       |
| Tabel 2.1    Penelitian terdahulu.....                                                         | 23      |
| Tabel 3.1    Sebaran Populasi dan Sampel Penelitian.....                                       | 30      |
| Tabel 3.2    Populasi Sampel Penelitian menurut tabel Isaac dan<br>Michael.....                | 31      |
| Tabel 3.3    Kriteria penafsiran Kondisi Variabel Penelitian .....                             | 33      |
| Tabel 5.1    Karakteristik Pendidikan Responden .....                                          | 43      |
| Tabel 5.2    Karakteristik Usia Responden .....                                                | 44      |
| Tabel 5.3    Karakteristik Lama Bekerja Responden .....                                        | 45      |
| Tabel 5.4    Deskripsi Jawaban Responden Variabel<br>Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) ..... | 46      |
| Tabel 5.5    Deskripsi Jawaban Responden Iklim Kerja (X <sub>2</sub> ) .....                   | 47      |
| Tabel 5.6    Deskripsi Jawaban Responden Fasilitas Kesejahteraan (X <sub>3</sub> )....         | 48      |
| Tabel 5.7    Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (M).                          | 49      |
| Tabel 5.8 :   Deskripsi Jawaban Responden Variabel<br>Kinerja Karyawan (Y).....                | 50      |
| Tabel 5.9 .   Loading Faktor .....                                                             | 52      |
| Tabel 5.10   Average Variance Extracted (AVE) .....                                            | 53      |
| Tabel 5.11.   Fornell-Larcker Criterion.....                                                   | 54      |
| Tabel 5.12   Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability .....                                  | 54      |
| Tabel 5.13   Koefisien Determinasi .....                                                       | 54      |
| Tabel 5.14.   Uji Hipotesis .....                                                              | 55      |
| Tabel 5.15.   Uji Efek Mediasi .....                                                           | 57      |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                    | Halaman |
|--------------------------------------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran.....                           | 28      |
| Gambar 4.1 Lokasi PT. MKM Bahaur Estate.....                       | 39      |
| Gambar 5.1 Output Pls Algorithma .....                             | 56      |
| Gambar 5.2 Hasil Uji Signifikansi (Bootstrapping P-Values).....    | 58      |
| Gambar 5.3 Kondisi Lapangan Dibahaur Estate Jika Cuaca Hujan ..... | 68      |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                               | Halaman |
|---------------------------------------------------------------|---------|
| Lampiran 1: Graphical Output Smart Pls .....                  | 78      |
| Lampiran 2: Bootstrapping P-Values .....                      | 78      |
| Lampiran 3: R;square.....                                     | 79      |
| Lampiran 4: Construct reliability and Validity .....          | 79      |
| Lampiran 5: Discriminant Validity .....                       | 80      |
| Lampiran 6: Outer Loading .....                               | 80      |
| Lampiran 7: Wawancara Responden .....                         | 81      |
| Lampiran 8 Data Mentah Responden Variabel X .....             | 83      |
| Lampiran 9: Data mentah responden variabel M dan Y .....      | 84      |
| Lampiran 10: Kondisi Lapangan Dibahaur Estate Jika Hujan..... | 85      |

## DAFTAR PUSTAKA

- Afwan, N. S., Winarno, W. W., & Kurniawan, M. P. (2022). Evaluation Of The Influence Of Learning Media Website On User Satisfaction With PLS-SEM. *Sisfotenika*, 12(1), 86-100.
- Alfiyah, S. N., & Budiati, Y. (2023). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. 16(2), 110–121.
- Arifa Wahyu Ningtita, N., & Ika Mariyati, L. (2024). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Toko Retail Indomaret di Wilayah Sidoarjo. *Web Of Scientist: International Scientific Research Journal*, 3(2), 1–12.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. 2023. Statistik Kelapa Sawit Indonesia 2023. Badan Pusat Statistik Indonesia. Jakarta
- Badan Pusat Statistik Indonesia. 2024. Statistik Kelapa Sawit Indonesia 2024. Badan Pusat Statistik Indonesia. Jakarta
- Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Tengah. 2025. Luas Areal Tanaman Perkebunan Bsar Swasta kelapa Sawit Provinsi Kalimantan tengah 2023-2024. Kalimantan Tengah: Badan Pusat Statistik
- Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Tengah 2025. Perkembangan Produktivitas Kelapa Sawit menurut Kabupaten/Kota Kalimantan Tengah 2023;2024. Kalimantan Tengah: Badan Pusat Statistik
- Damai, P., Rofiaty, R., & Sudjatno, S. (2023). Job satisfaction and employee performance factors in palm oil plantations. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 143-152.
- Febriyana, W., & Sary, F. P. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. kabepe chakra 2015. *eProceedings of Management*, 2(3).
- Furadantin, N. R. (2018). Analisis data menggunakan aplikasi smartpls v. 3.2. 7 2018. *Jurnal manajemen*, 1(1), 1-18.
- Garnida, A. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 14.
- Halimah, S. N. (2017). Analisis pengaruh kualitas layanan dan kepuasan terhadap loyalitas pasien di Medical Center ITS dengan metode Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS). Institut Teknologi Sepuluh November, 1-120.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.

- Hasanah, F., & Fitiani Dewi, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1333–1348.
- Hidayat, I., Cepriadi, C., Andriani, Y., & Eliza, E. Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Panen. *Indonesian Journal of Agricultural Economics*, 15(1), 35-45.
- Hermawan, G. (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2).
- Jihan dan Septianita. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kesejahteraan Karyawan Studi Kasus Pt. Perkebunan Sawit Kud Minanga Ogan. *Jasep*, 8(2), 2–8.
- Lestari, P. I., Soemitra, A., & Rahma, T. I. F. (2025). Optimasi Manajemen Risiko dan Efektivitas Pengiriman Kargo: Uji Mediasi Service Quality dengan PLS-SEM pada CV Anugrah Alam Abadi. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 9(4), 3368-5578.
- Madiistriyatno, H., Nahardi, N., & Ibrahim, i. M. (2019). Kepuasan kerja sebagai kunci optimalisasi kinerja pegawai pada dinas kehutanan sulawesi tengah. *Wahana: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 22(1), 28-40.
- Maria Yustanti Deta, Antonius Philipus Kurniawan, & Margaretha Yulianti. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 11–24.
- Mayasafitri, R., Risal, & Faisal, M. (2025). Peran strategis perkebunan sawit terhadap pdrb indonesia : perspektif produksi dan produktivitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(2), 2771–2785.
- Meisya Ana Pratami, Fauziah Afriyani, & Muhammad Bahrul Ulum. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Medika Palembang. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* , Vol.3(No.3), 1254–1265.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258-272.
- Nusrang, M., Fahmuddin, M., & Hafid, H. (2023, July). Penerapan metode Structural Equation Modelling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dalam mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi PDRB di Indonesia. In SEMINAR NASIONAL DIES NATALIS 62 (Vol. 1, pp. 543-548).
- Prananta, A. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

- Pratama, A. Y., Ismiasih, Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *AGRIFITIA: Journal of Agribusiness Plantation*, 2(1), 22–33.
- Prasetyo, A. Y. (2025). Interpretasi dan Pelaporan Hasil Analisis PLS-SEM dalam Penelitian Manajemen. *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)*, 3(3), 146-158.
- Putri Angkasa, R. R. M., Fariantin, E., & Wardani, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan , Disiplin Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Optik Di Kecamatan Cakranegara. *Kredibel ; Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 78–87.
- Sari, V. N., Atikah, D., Fitriany, Anggara, C. A., & Wicaksono, H. B. (2024). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Minimarket Erick. *Jurnal Ilmiah Pengabdian Pada Masyarakat (JIPM)*, 2(1), 13–18.
- Simamora, R. S. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pks Ptpn V Terantam( Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi Pengolahan Kelapa Sawit. *Pontificia Universidad Catolica Del Peru*, 1–27.
- Sinaga, H. R., Absah, Y., & Matondang, A. R. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit XYZ di Rokan Hulu Riau. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(8), 2039-2056.
- Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Tauwi, t. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pabrik pengolahan kelapa sawit pt. Tani prima makmur kabupaten konawe. *Akuntansi dan ekonomi pajak: perspektif global учредители: asosiasi riset ilmu manajemen dan bisnis indonesia*, 1(2), 129-141.
- Zulham, Lubis, Y., & Lubis, S. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan kebun kelapa sawit pt langkat nusantara kepong. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 2(1), 81–95.