

**PENGARUH PENERAPAN *CORE VALUES* “AKHLAK” TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN**

(Studi pada PT Perkebunan Nusantara VII)

(Skripsi)

Oleh:

AHMAD AGUNG WIJAYA

NPM 1946051003



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2023

**PENGARUH PENERAPAN *CORE VALUES* “AKHLAK” TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN**

(Studi pada PT Perkebunan Nusantara VII)

Oleh:

AHMAD AGUNG WIJAYA

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA ADMINISTRASI BISNIS

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2023

ABSTRAK

PENGARUH PENERAPAN *CORE VALUES* “AKHLAK” TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN

(Studi pada PT Perkebunan Nusantara VII)

Oleh

Ahmad Agung Wijaya

Pada tahun 2020, Kementerian BUMN menerbitkan surat edaran Nomor: SE-7/MBU/07/2020 tanggal 1 Juli 2020, yang secara resmi menetapkan *core values* “AKHLAK” sebagai dasar pembentukan karakter sumber daya manusia dalam lingkungan BUMN, anak perusahaan, dan segenap afiliasi perusahaan, serta menjadi simbol dasar perilaku karyawan BUMN. Salah satu perusahaan BUMN yang telah menerapkan *core values* AKHLAK adalah PT Perkebunan Nusantara VII. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *core values* terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara VII sebanyak 98 responden, yang dilakukan dengan teknik *probability sampling*. Data diperoleh dari kuisisioner menggunakan skala likert yang disebarakan secara online melalui admin perusahaan. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *core values* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Amanah, Harmonis dan Loyal menjadi indikator dengan penilaian tertinggi yang meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Namun harus lebih memperhatikan dalam aspek komitmen berkelanjutan yang dalam penelitian ini mendapatkan nilai terendah. Hal ini perlu diperhatikan sebagai proses dalam membangun komitmen organisasional karyawan.

Kata Kunci : *Core values*, Komitmen Organisasional Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF APPLICATION OF THE CORE VALUES OF “THE THOUGHTS” ON EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT

(Study at PT Perkebunan Nusantara VII)

By

Ahmad Agung Wijaya

In 2020, the Ministry of BUMN issued a circular letter Number: SE-7/MBU/07/2020 dated 1 July 2020, which officially stipulates the core values "AKHLAK" as the basis for building the character of human resources within BUMN, its subsidiaries, and all company affiliations, as well as being a basic symbol of the behavior of BUMN employees. One of the state-owned companies that has implemented AKHLAK core values is PT Perkebunan Nusantara VII. This study aims to determine the effect of core values on employee organizational commitment at PT Perkebunan Nusantara VII. This study uses a quantitative approach to the type of associative research. The sample in this study were employees of PT Perkebunan Nusantara VII as many as 98 respondents, which was carried out using probability sampling technique. Data were obtained from questionnaires using a Likert scale which were distributed online through the company admin. Data processing in this study uses descriptive analysis and simple linear regression. The results of this study indicate that core values have a positive effect on employee organizational commitment. Trustworthiness, Harmony and Loyalty are indicators with the highest ratings that increase employee organizational commitment. However, more attention should be paid to the aspect of sustainable commitment which in this study got the lowest score. This needs to be considered as a process in building employee organizational commitment.

Keywords: Core values, Employee Organizational Commitment

Judul Skripsi : **PENGARUH PENERAPAN *CORE VALUES*
"AKHLAK" TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN
(Studi pada PT Perkebunan Nusantara VII)**

Nama Mahasiswa : **Ahmad Agung Wijaya**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1946051003**

Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing Utama

Pembimbing Pembantu

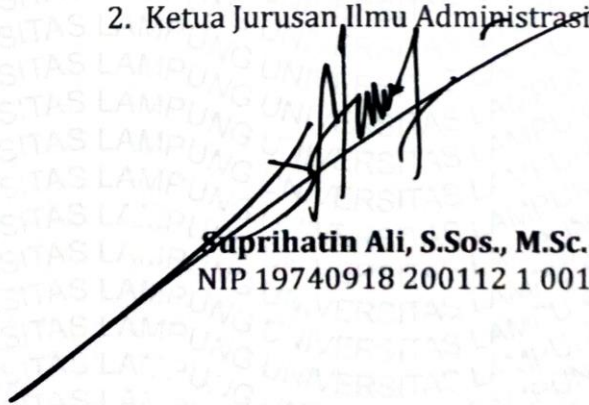


Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.
NIP 19850115 200801 2 002



Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si.
NIP 19890718 201912 1 001

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

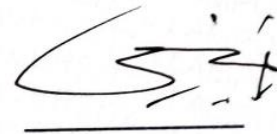


Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc.
NIP 19740918 200112 1 001

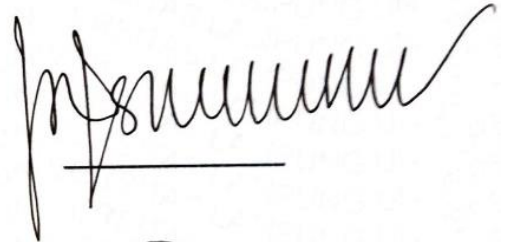
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

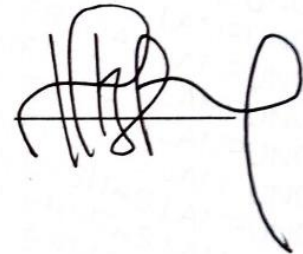
Ketua : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.**



Sekretaris : **Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si.**



Penguji : **Drs. Dadang Karya Bakti., M.M.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP. 19610807 198703 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **08 Agustus 2023**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 8 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



19AKX619137892

Ahmad Agung Wijaya

NPM. 1946051003

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Ahmad Agung Wijaya yang lahir pada tanggal 16 Juli 2001 di Desa Sido Mulyo, Kecamatan Sumberjo, Kabupaten Tanggamus, Provinsi Lampung. Penulis merupakan anak pertama dari Bapak Waluyo dan Ibu Tuti Rahayu. Penulis memiliki dua saudara laki-laki yang bernama Beni Ageng Setiawan yang lahir pada tahun 2010 dan Choirudin Dzikri Oktian yang lahir pada tahun 2017.

Penulis telah menempuh Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) di TK Al Hasanah Desa Way Ilahan, Pulau Panggung, Tanggamus diselesaikan Tahun 2007, Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SD Negeri 1 Way Ilahan, Pulau Panggung, Tanggamus pada tahun 2013, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 1 Pulau Panggung, Tanggamus pada tahun 2016, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Talang Padang pada tahun 2019.

Tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Unila melalui jalur Paralel. Selama menjadi mahasiswa penulis pernah menjadi Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Unila periode 2019-2020, Kepala Bidang Urusan Masjid dan Kesekretariatan (BUMKES) FSPI FISIP Unila periode 2021 dan aktif di organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ilmu Administrasi Bisnis Unila periode 2019-2021. Pada tahun 2023, Penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandar Lampung. Dan pada Tahun 2022, Penulis terpilih sebagai Delegasi Mahasiswa Universitas Lampung dalam KKN Kebangsaan & KKN Bersama di Kalimantan Tengah yang diadakan oleh Kemendikbudristek.

MOTTO

“Semakin lelah kita mendaki, semakin dekat kita dengan puncak”

-Penulis-

“Ketika kita mempunyai tujuan yang baik dengan niat yang baik, dukungan dan rezeki akan datang dengan sendirinya”

-Bapak-

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Al-Baqarah, 286)

“Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.”

(HR. Muslim)

“"Saya berharap ketika saya pensiun, saya akan dikenang sebagai orang baik, bukan sebagai pemain hebat,"”

-Leo Messi-

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT

Penulis persembahkan Karya Tulis ini untuk

“Kepada dua orang hebat dalam hidup saya, Bapak dan Ibunda. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku. Aku selamanya bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orangtua ku.”

Segenap Keluarga besar yang selalu mendoakan dan mendukung demi kesuksesan dan keberhasilan penulis

Dosen pembimbing dan penguji yang sangat berjasa dalam penyusunan skripsi ini serta segenap dosen Administrasi Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekal penulis di masa depan

Almamater yang kucintai dan kubanggakan

Universitas Lampung

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul *“Pengaruh Penerapan Core Values AKHLAK Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Studi pada PT Perkebunan Nusantara VII)”* adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
2. Bapak Dr. Dedy Hermawan. S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung;
3. Bapak Dr. Arif Sugiono., M.Si., selaku Wakil Dekan Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Robi Cahyadi, S.IP. M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
6. Bapak Dr. K Bagus Wardianto. S.Sos., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;

7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si., selaku Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak memberikan masukan, saran, dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Serta juga banyak memberikan motivasi dan selalu menunjukkan sikap yang optimis sehingga membuat penulis menjadi tenang dan fokus meski mengalami kesulitan dan tekanan selama pengerjaan skripsi;
8. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku pembimbing pembantu yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan masukan, menjelaskan apabila terdapat kesalahan dalam penulisan dengan perlahan dan penuh kesabaran;
9. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti., M.M., selaku penguji utama yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu dan membimbing penulis selama penulisan, banyak memberikan masukan, saran, dan arahan yang membangun dalam proses penyelesaian skripsi ini. Serta memberikan semangat dan dukungan selama proses penulisan skripsi ini;
10. Ibu Mediya Destalia., S.A.B., M.A.B., selaku pembimbing akademik atas bimbingan dan saran akademik selama berkuliah di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis;
11. Seluruh dosen dan staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang selama ini telah banyak berbagi ilmu pengetahuan dan bantuan yang sangat berharga bagi penulis;
12. Para jajaran pimpinan dengan segenap karyawan PT Perkebunan Nusantara VII, yang telah bersedia sebagai objek penelitian dan membantu dalam pengambilan data pada penelitian ini.
13. Teman-teman perkuliahan yang aku banggakan Septian, Edi, Argun, Andar, Ridho, Cristofer, Bagas, Komang dan Panji yang telah banyak menghabiskan waktu bersama berbagi suka dan duka dengan saling mendukung dan menghibur dalam proses perkuliahan selama ini;
14. Terimakasih kepada Yunita, Vera, Murni, Danti, Widya, Nisa, Meli, Ukti, Dina, Deswita, Dinci, Lutfi, Riris, Khofifah dan Juwita yang telah menjadi bagian dalam proses penyusunan Skripsi ini dan teman dalam berbagi informasi serta pemberi semangat dalam perkuliahan;

15. Teman-teman KKN yang kurindukan Tosa, Fathiya, Riris, Saphah, Kezya, Vinsensius, Rahmat, dan Putra yang pernah hidup bersama selama KKN Kebangsaan di Desa Anjir Serapat Timur, Kapuas Timur, Kapuas, Kalimantan tengah. Terimakasih atas pengalaman yang mengesankan bersama kalian dan berharap kedepan kita dapat berkumpul kembali;
16. Terimakasih kepada teman-teman yang pernah bekerjasama FSPI Ridho, Hendra, Risdan, Rizki, Ebe, Said, Ramadhani, Anca, Abshor dan para akhwat beserta segenap anggota keluarga FSPI FISIP Unila;
17. Sahabat-Sahabat SMA ku yang setia Dedi, Rangga, Putra, Nabila, Terimakasih telah lama kebersamai dalam perjalanan pendidikanku sejauh ini;
18. Sahabat masa kecilku Thoriq, Ipan, Bayu, Riyan, Rifki yang setia dalam mendukung perjalanan hidup dan tempat untuk berbagi dalam suka dan duka;
19. Orang-orang yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Bandar Lampung, Agustus 2023



Ahmad Agung Wijaya

NPM: 1946051003

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat.....	7
1.4.1. Manfaat Teoritis	7
1.4.2. Manfaat Praktis	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Perilaku Organisasi.....	8
2.1.1. Pengertian Perilaku Organisasi	8
2.1.2. Ruang Lingkup Kajian Organisasi	9
2.1.3. Model perilaku Organisasi	9
2.2. Budaya Organisasi.....	11
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	11
2.2.2. Dimensi Budaya Organisasi	11
2.3. <i>Core Values</i>	12
2.4. <i>Core Values</i> BUMN	12
2.4.1. <i>Core Value</i> Amanah.....	12

2.4.2.	<i>Core Value</i> Kompeten.....	13
2.4.3.	<i>Core Value</i> Harmonis.....	13
2.4.4.	<i>Core Value</i> Loyal	13
2.4.5.	<i>Core Value</i> Adaptif	13
2.4.6.	<i>Core Value</i> Kolaboratif	14
2.5.	Komitmen Organisasional	14
2.5.1.	Pengertian Komitmen Organisasional.....	14
2.5.2.	Indikator Komitmen Organisasional	15
2.6.	Penelitian Terdahulu.....	17
2.7.	Kerangka Berpikir	20
2.8.	Hipotesis	22
III.	METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1.	Jenis Penelitian	23
3.2.	Populasi dan Sampel	23
3.2.1.	Populasi	23
3.2.2.	Sampel	23
3.3.	Sumber Data	25
3.3.1.	Data Primer	25
3.3.2.	Data Sekunder	25
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	25
3.5.	Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel	25
3.5.1.	Definisi Konseptual.....	25
3.5.2.	Definisi Operasional Variabel.....	26
3.6.	Skala Pengukuran Variabel	28
3.7.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	28

3.7.1.	Uji Validitas	28
3.7.2.	Uji Reliabilitas	30
3.8.	Teknik Analisis Data.....	31
3.8.1.	Uji Asumsi Klasik.....	31
3.8.2.	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	32
3.8.3.	Uji Hipotesis	33
3.8.4.	Koefisien Determinasi.....	33
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.1.	Sejarah Perusahaan.....	34
4.1.2.	Profil Perusahaan	35
4.1.3.	Struktur Perusahaan	36
4.1.4.	Nilai-Nilai Perusahaan	37
4.1.5.	Program Internalisasi Akhlak.....	39
4.2.	Hasil Analisis Deskriptif	44
4.2.1.	Pengumpulan Data	44
4.2.2.	Distribusi Karakteristik Responden	44
4.2.3.	Distribusi Jawaban Responden	48
4.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	54
4.3.1.	Uji Normalitas.....	54
4.3.2.	Uji Heterokedastisitas.....	55
4.4.	Persamaan Regresi Linear Sederhana	55
4.5.	Uji Hipotesis.....	56
4.6.	Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	57
4.7.	Pembahasan	57

V. KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1. Kesimpulan.....	64
5.2. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Luas Lahan dan jumlah produksi PTPN VII tahun 2022.....	4
Tabel 1.2. Hasil Pengukuran AKHLAK Meter Tahun 2022	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.2. Pengukuran Skala Likert	28
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas	29
Tabel 3.4. Hasil Uji Realibilitas	31
Tabel 3.5. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	33
Tabel 4.1. Siklus Budaya PTPN VII	38
Tabel 4.2. Program internalisasi AKHLAK PTPN VII	43
Tabel 4.3. Interpretasi Skala Penilaian Responden.....	48
Tabel 4.4. Pengukuran Skala Likert.....	48
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel X	49
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Y	51
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.8. Hasil Uji Heterokedastisitas	55
Tabel 4.9. Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	55
Tabel 4.10. Hasil Uji Hipotesis	56
Tabel 4.11. Hasil Koefisiensi Determinasi (R ²)	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Model Perilaku Bisnis	10
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1. Sejarah PTPN VII.....	34
Gambar 4.2. Logo PTPN VII	35
Gambar 4.3. Peta Wilayah Kerja PTPN VII	36
Gambar 4.4. Struktur Organisasi PTPN VII	37
Gambar 4.5. Logo AKHLAK PTPN VII	37
Gambar 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Wilayah	44
Gambar 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Level Jabatan	45
Gambar 4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 4.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Gambar 4.10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tujuan organisasi akan tercapai ketika para pekerja atau karyawannya memiliki komitmen pada perusahaan. Ketika para karyawan tersebut memiliki komitmen, maka karyawan tersebut akan berusaha sebaik mungkin dalam mencapai tujuan organisasi (Nagar, 2012). Menurut Luthans dalam (Sedarmayanti, 2016) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan yang ditujukan melalui proses-proses berkelanjutan, serta kepedulian karyawan pada prestasi perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai dorongan kuat dalam diri karyawan atau anggota organisasi untuk bertahan, yang disertai keinginan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan nilai-nilai tertentu dari suatu organisasi.

Komitmen organisasi dapat dibangun melalui budaya organisasi yang kuat, sehingga organisasi dituntut untuk mampu mengajak karyawan agar dapat menyesuaikan diri pada budaya organisasi yang telah menjadi panduan untuk mencapai komitmen organisasional (Sutrisno, 2016). Budaya organisasi sebagai sesuatu pola asumsi dasar yang dipelajari oleh organisasi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, mulai dari penyesuaian diri secara eksternal dan mengintegrasikan internal organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah bentuk dari nilai-nilai dalam suatu organisasi yang menjadi pedoman untuk menyelesaikan segala permasalahan yang terjadi (Schein, 2018).

Perusahaan menerjemahkan budaya organisasi melalui atribut sebagai *physical evidence* yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya (*artifact*), visi, misi, nilai-nilai inti (*core values*) sebagai *espoused beliefs and values*, dan keteladanan pemimpin (*founder*) sebagai *underlying assumption*. Nilai-nilai inti (*core values*) khususnya, menjadi gambaran yang mewakili budaya organisasi (Robbins & Judge, 2015)

Core values adalah keyakinan dasar tentang panduan perilaku untuk para individu dan kelompok. *Core values* mengandung unsur aturan didalamnya dengan membawa gagasan-gagasan dari para individu tentang apa sesuatu yang dianggap baik, benar atau yang diharapkan. *Core value* bersifat konten dan intens. *Core values* bersifat konten yang berarti menjadi panduan model perilaku yang harus diperhatikan. *Core values* juga bersifat intens yang artinya berisi alasan mengapa gagasan itu penting diperhatikan. Ketika mengurutkan nilai-nilai individu dalam hal intensitasnya, maka diperoleh sistem nilai tersebut. Ketika memiliki hierarki nilai yang membentuk sistem nilai, maka muncul rasa kekeluargaan yang penting ketika menetapkan nilai-nilai seperti kebebasan, kesenangan, harga diri, kejujuran, ketaatan, dan kesetaraan. (Robbins & Judge, 2015)

Salah satu *core values* organisasi yang disosialisasikan secara masif adalah *Core values* BUMN “AKHLAK”. BUMN merupakan institusi yang berfungsi sebagai agen dalam memenuhi kebutuhan pemerintah akan kemandirian, kesejahteraan, keberlanjutan, pemerataan dan penguasaan hajat hidup orang banyak bagi warga negara (Thohir & Agustian, 2020). Dengan demikian, muncul sebuah harapan agar BUMN untuk dikelola secara akuntabel dan profesional. *Indonesian Corruption Watch* (ICW) telah melakukan pengamatan pada penanganan kasus korupsi yang terjadi BUMN dalam rentang tahun 2016 sampai tahun 2021. Dari hasil pengamatan tersebut ditemukan adanya 119 kasus yang diselidiki oleh aparat penegak hukum dan telah ditetapkan sebanyak 340 tersangka. Dari 119 kasus tersebut merugikan negara hingga Rp. 47,9 triliun dan nilai suap sebanyak Rp. 106,9 miliar serta tindakan pencucian uang mencapai nilai sebesar Rp. 57,86 miliar. (Primayogha, 2022)

Menurut Amri Yusuf dalam (VisiIntegritas, 2021) Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi BUMN untuk mewujudkan institusi yang profesional dan akuntabel. Tidak hanya kasus hukum, BUMN pun menyadari adanya pergeseran nilai, perilaku, dan preferensi konsumen sebagai efek dari *disruptive technology*. Tantangan-tantangan ini menuntut kementerian BUMN untuk memformulasikan ulang strategi untuk transformasi *human capital* demi meningkatkan daya saing BUMN. BUMN memerlukan *core values* sebagai sebuah identitas baru yang dapat

menjadi perekat budaya organisasi yang mampu mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

Dengan diterbitkannya Surat Edaran Menteri BUMN Republik Indonesia Nomor: SE-7/MBU/07/2020 pada tanggal 1 Juli 2020, *core values* “AKHLAK” secara resmi ditetapkan oleh Kementerian BUMN sebagai landasan pembangunan karakter insan BUMN dalam lingkungan BUMN, anak perusahaan, dan segenap afiliasi perusahaan, serta menjadi simbol dasar perilaku karyawan BUMN (Dahono, 2020). *Core values* “AKHLAK” menjadi sebuah bentuk transformasi BUMN dalam membangun komitmen dan integritas karyawannya. *Core values* “AKHLAK” adalah sebuah singkatan dari: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. *Core values* ini dirumuskan dengan menginventarisasi seluruh *core value* yang dimiliki oleh 108 perusahaan BUMN (Thohir & Agustian, 2020).

Indonesia sebagai negara agraris dengan kekayaan alam yang melimpah didalamnya menjadi potensi yang baik dalam mengembangkan perkebunan demi rangka memakmurkan serta mensejahterkan rakyat. Perkebunan mempunyai peranan penting dalam berkontribusi terhadap pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat, meningkatkan pendapatan devisa negara, membuka lapangan kerja, memberikan produk bernilai tambah yang berdaya saing, memenuhi kebutuhan bahan baku industri dan kebutuhan konsumsi dalam negeri serta mengoptimalkan kelola sumber daya alam dengan berkelanjutan. (Presiden Republik Indonesia, 2004).

Salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di sektor perkebunan dan telah menerapkan *core values* “AKHLAK” adalah PT Perkebunan Nusantara VII. Perusahaan ini bergerak dibidang bisnis perkebunan dalam hal menyediakan bahan pangan dan mengolah kembali bahan baku hasil perkebunan menjadi produk bernilai tambah. PTPN 7 mengelola empat segmen usaha yaitu: Segmen Karet, Segmen Kelapa Sawit, Segmen Gula dan Segmen Teh (PT Perkebunan Nusantara VII, 2023). Adapun luas lahan dan jumlah produk dari PT Perkebunan Nusantara VII dapat dilihat pada tabel 1.1. dibawah ini:

Tabel 1.1. Luas Lahan dan jumlah produksi PTPN VII tahun 2022

No	Segmen Usaha	Luas Lahan	Jumlah Produksi	Produk turunan
1	Sawit	27.037 Ha	635.695 ton	CPO: 119.770 ton PKO: 24.785 ton
2	Karet	24.689 Ha	27.871 ton	SIR 20, SIR 3L, SIR 3WF dan RSS
3	Teh	1.523 Ha	Teh basah: 11.750 ton Teh kering: 2.672 ton	Orthodox dan CTC
4	Tebu	18.213 Ha	1.039.958 ton	Gula: 49.352 ton

Sumber: (PT Perkebunan Nusantara VII, 2022)

Dari Tabel 1.1. dapat dilihat luas lahan dan jumlah produksi dari PT Perkebunan Nusantara VII. Dengan jumlah produksi sebanyak itu, tentu PT Perkebunan Nusantara VII menopang banyak bahan baku industri dan konsumsi rumah tangga seperti minyak goreng, gula, teh, dan karet sebagai bahan baku pembuatan ban kendaraan bermotor, furniture, dan mebel. PT Perkebunan Nusantara VII melalui direktornya Ryanto Wisnuardhy mengatakan bahwa telah melakukan tata kelola perusahaan yang baik atau *Good Corporate Governance* (GCG). Tata kelola perusahaan disertai dengan semangat berperilaku jujur dan menjaga integritas diri dalam berbudaya anti korupsi secara berkomitmen. Ryanto menambahkan bahwa AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) telah menjadi tata nilai pada seluruh entitas BUMN termasuk PTPN Group atau PTPN VII (Sukarta, 2023)

Dalam penerapan AKHLAK, Kementerian BUMN melakukan pengukuran AKHLAK secara rutin di setiap perusahaan yang dinaunginya. Salah satu perusahaan yang secara rutin melakukan pengukuran tersebut adalah PT Perkebunan Nusantara VII, sebagaimana terdapat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2. Hasil Pengukuran AKHLAK Meter Tahun 2022



Lampiran Surat No SDM/VII/ /2022

HASIL PENGUKURAN AKHLAK METER TAHUN 2022

No.	UNIT KERJA	ELEMEN PENGUKURAN AKHLAK METER						
		TOTAL	Amanah	Kompeten	Harmonis	Loyal	Adaptif	Kolaboratif
1	PTPN VII	80,47	80,1	78,29	81,78	81,87	79,93	80,87
2	MULA	99,79	99,87	99,73	99,87	99,77	99,87	99,6
3	BETU		98,82	97,21	96,01	96,69	94,61	95,28
4	SULI	94,52	92,77	93,9	95,12	95,99	94,5	94,85
5	WABE	94,37	94,53	94	96,28	95,52	91,03	
6	SENA	93,95	96,01	91,25	94,19	93,88	94,86	93,53
7	REPA	93,77	94,4	94,4	93,69	94,12	93,24	92,77
8	SDM	93,37	93,59	94,45	94,22	92,48	91,24	94,26
9	PAWI	93,12	92,54	92,05	92,04	94,65	93,89	93,55
10	KEDA	91,96	90,76	89,97	93,21	93,1	92,33	92,36
11	ANK	90,40	94,17	88,67	90,12	94,42	87,88	87,13
12	BEI<A	88,72	83,77	86,41	91	86,39	92,1	92,25
13	TUBU	84,33	85,59	83,04	85,78	85,09	82,59	83,88
14	TEBE	83,98	81,67	75,98	86,99	84,76	87,46	87,03
15	OPI	83,98	86,68	79,95	84,59	87,80	81,41	83,43
16	BEKI	83,61	81,51	84,2	85,56	84,43	84,37	81,57
17	vrl	81,28	70,79	78,54	88,37	82,75	85,57	81,68
18	OP2	80,94	81,35	80,71	80,35	79,51	76,54	87,16
19	SUNI	80,12	70,09	75,6	83,87	81,84	87,68	81,63
20	BEGE	78,55	78,42	74,69	77,61	81,95	79,22	79,4
21	KETA	75,88	76,05	74,2	75,63	79,33	76,84	73,2
22	PKU	75,81	71,02	70,41	72,45	80,71	81,78	78,46
23	TAPI	73,63	76,05	74,76	78,19	76,96	68,41	67,41
24	BERI	72,51	71,73	75,48	75,23	72,93	67,34	72,35
25	SKR	72,45	73,20	67,11	75,40	77,05	65,60	76,30
26	SPI	70,11	66,68	65,61	66,82	72,97	70,08	78,51
27	PATU		71,36	63,82	72,61		60,24	53,98
28	PALA	60,28	62,06	56,61	64,79	64,02	60,24	53,98
29	BAJA	60,14	52,74	60,24	59,56	60,03	63,98	64,27
30	PPA	57,75	61,41	56,62	55,51	58,82	55,29	58,87
31	TASA	55,21	56,74	50,93	59,28	64,29	51,53	48,46
32	WALI	53,48	57	42,79	55,6	57,78	53,24	54,46
33	BETA	53,39	52,49	49,99	57,9	53,43	50,84	55,67

AKHLAK— Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII

Kantor Direksi :

Jl. Teuku Umar No. 300 Bandar Lampung — 35141 Provinsi Lampung — Indonesia

Telp: 0721 — 702233 (Hunting) [Fax: 0721-702775] Website: <http://www.ptpn7.com> E-mail : sekretariat@PTPN7.com

Sumber: PTPN VII (2022)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa dalam implementasi AKHLAK di PT Perkebunan Nusantara VII ternyata belum merata. Nilai tertinggi di dapatkan oleh Unit Pabrik dan Kebun Karet Musilandas dengan nilai rata-rata 99,79. Sedangkan nilai terkecil didapatkan oleh Unit Kebun Kelapa Sawit Bentayan dengan nilai rata-rata sebesar 53,39. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penerapan *Core values* AKHLAK terjadi ketimpangan yang signifikan antar unit bisnis. Dari ketimpangan tersebut mengindikasikan bahwa masih ada permasalahan terkait *Core values* AKHLAK pada PT Perkebunan Nusantara VII.

Hal ini diperkuat pula dengan adanya demonstrasi karyawan PTPN VII Unit Bergen yang terjadi pada tahun 2019. Demonstrasi tersebut menuntut pembayaran gaji tepat waktu. Dalam aksinya para karyawan memberikan tuntutan kepada direksi untuk melakukan perbaikan kerjasama dengan pihak BPJS Kesehatan dalam memberikan jaminan kepada karyawan dan memberikan pertimbangan kembali pada keputusan untuk memutasi rekan mereka (Antara, 2019). Hal ini tentu mempengaruhi komitmen organisasional para karyawan PTPN VII karena terkait hak yang memang seharusnya mereka dapatkan. Ketika hak para karyawan terpenuhi maka akan menumbuhkan komitmen dalam diri karyawan (Allen & Meyer, 1990). Dari peristiwa diatas dapat disimpulkan bahwa PTPN VII memiliki masalah internal terkait manajemen SDM yang turut mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.

Dengan adanya *core values* AKHLAK, Kementerian BUMN memiliki panduan nilai-nilai yang dapat menguatkan komitmen seluruh karyawan BUMN untuk dapat bekerja profesional dan akuntabel. Sebagaimana didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh nilai-nilai inti (*core values*) terhadap komitmen organisasi. (Madrigal, *et al.*, 2018; Amin & Noermijati, 2010). Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh *Core value* BUMN “AKHLAK” terhadap Komitmen organisasional Karyawan BUMN pada perusahaan PT Perkebunan Nusantara VII .

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

Apakah *core values* AKHLAK berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Perkebunan Nusantara VII?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *core values* “AKHLAK” terhadap komitmen organisasional para karyawan yang pada PT Perkebunan Nusantara VII.

1.4. Manfaat

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam kajian perilaku organisasi dalam rumpun ilmu administrasi bisnis, khususnya mengenai *core values* sebagai bagian dari budaya organisasi dan komitmen karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi kementerian maupun perusahaan BUMN khususnya PT Perkebunan Nusantara VII dalam penerapan *core value* AKHLAK dalam membangun komitmen karyawan BUMN.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Perilaku Organisasi

2.1.1. Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi termasuk dalam multi disiplin ilmu yang dalam perkembangannya banyak dipengaruhi oleh banyak disiplin ilmu seperti sosiologi, psikologi, teknik, dan ekonomi. Studi perilaku organisasi menjadi penting dalam memahami dan memberikan prediksi terhadap perilaku setiap SDM agar mampu berjalan secara efektif (GreatNusa, 2023). Berikut ini adalah pengertian perilaku organisasi menurut para ahli sebagai berikut

- 1) Perilaku Organisasi adalah ilmu yang mempelajari dampak pengaruh individu, kelompok dan struktur pada sebuah organisasi terhadap tingkah laku individu yang melibatkan diri didalamnya dengan tujuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut agar meningkatkan tingkat efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2015).
- 2) Perilaku Organisasi membahas aspek-aspek perilaku dalam suatu organisasi atau dalam sebuah kelompok tertentu (Thoha, 2015).
- 3) Perilaku Organisasi adalah kajian ilmu tentang bagaimana seorang individu dalam mendapatkan informasi tentang kebiasaan, tingkah laku, cara kerja, dengan berbagai macam dinamika mengenai dampak keterlibatan individu dalam organisasi (Duha, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Perilaku Organisasi adalah ilmu yang mempelajari tentang tingkah laku para individu didalam organisasi meliputi kebiasaan, cara kerja, dan keterlibatan individu dalam organisasi.

2.1.2. Ruang Lingkup Kajian Organisasi

Perilaku Organisasi memiliki tiga determinan utama menurut Stephen Robbins (2013) dalam (Sidin & Della, 2021) yaitu individu, kelompok, organisasi sistem.

1) Individu

Pada level individu, para manajer beserta karyawan mempelajari bagaimana cara bekerja dengan banyak orang yang kemungkinan mempunyai perbedaan dari berbagai sisi seperti kepribadian, persepsi, nilai, dan sikap. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan dan motivasi kerja berbeda-beda serta mempengaruhi bagaimana manajer melakukan pengelolaan karyawannya.

2) Kelompok

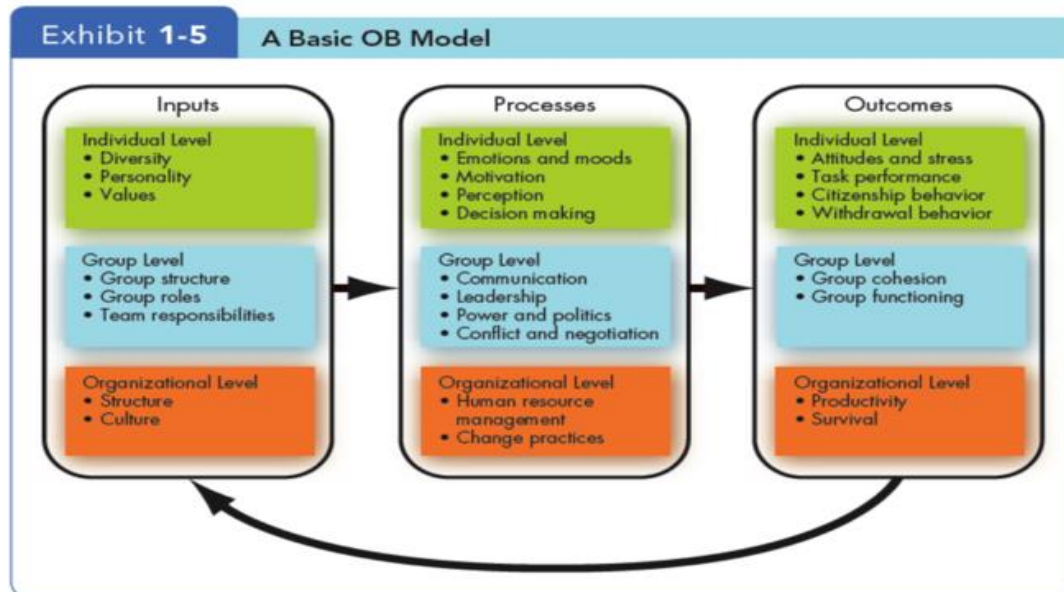
Pada level kelompok, seorang individu mempunyai harapan untuk mampu bekerjasama sebagai sebuah tim yang efektif. Karyawan harus memiliki keterampilan dalam membangun hubungan antar karyawan yang baik dalam tempat kerja yang memiliki keberagaman latar belakang masing-masing individu. Perilaku individu dalam kelompok berbeda dengan tingkah laku ketika sendiri.

3) Sistem Organisasi

Pada level Sistem Organisasi, ada banyak faktor yang saling berhubungan mempengaruhi dan memberikan batasan perilaku individu dan kelompok. Organisasi dapat dikatakan produktif ketika menggapai tujuannya dengan cara melakukan transfer input (tenaga kerja dan bahan baku) menjadi output (barang jadi atau jasa) dengan modal biaya terendah. Produktifitas memberikan perhatian kepada efektivitas (mencapai tujuan) dan efisiensi (mengawasi biaya). Sebuah kelompok kerja membutuhkan sistem pengawasan dari para manajer.

2.1.3. Model perilaku Organisasi

(Robbins & Judge, 2015) menciptakan suatu model dasar perilaku organisasi yang terdiri dari tiga macam variabel yaitu *inputs*, *processes*, dan *outcomes*. Tiga variabel tadi memiliki tiga tingkatan analisis yaitu, *individual*, *group*, dan *organizational*. Model perilaku organisasi ini memiliki sistem analisis yang bertahap dimulai dari *inputs* kemudian ke *processes*, dan terakhir ke *outcomes* namun pada situasi tertentu hasil dari *outcomes* juga bisa mempengaruhi *inputs* kedepannya.



Sumber: (Robbins & Judge, 2015)

Gambar 2.1. Model Perilaku Organisasi

- Input* berisikan variabel tertentu seperti kepribadian, struktur, dan budaya organisasi yang mengarah pada tahap *processes*. Variabel-variabel tersebut merupakan awal dari segala kemuninan yang akan terjadi dalam sebuah organisasi di masa depan. Variabel-variabel tersebut banyak dipengaruhi di awal hubungan kerja.. (Robbins & Judge, 2015)
- Processes* adalah sebuah tindakan dari individu, kelompok, dan organisasi hasil *input*. Pada proses di level individu terdapat emosi dan *mood*, motivasi, persepsi, dan pengambilan keputusan. Pada level kelompok terdapat komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan & politik, serta konflik & negosiasi. Terakhir, pada level organisasi, terdapat manajemen sumber daya manusia dan praktek perubahan. (Robbins & Judge, 2015)
- Outcomes*, Hasil merupakan variabel kunci yang akan diketahui atau prediksi oleh organisasi, *outcomes* merupakan variabel dipengaruhi dari variabel lainnya. Pada level individu, termasuk didalamnya ada sikap, kepuasan, kinerja, *citizenship behaviour*, dan *withdrawal behaviour*. Pada level terdapat kelompok, kohesi dan fungsi. Pada tingkat organisasi menjelaskan bagaimana tingkat profitabilitas dan kelangsungan hidup secara keseluruhan dari organisasi tersebut. (Robbins & Judge, 2015)

Penelitian ini menggunakan model perilaku organisasi dengan *core values* AKHLAK sebagai bagian dari *culture* (budaya) pada input level organisasi sebagai variabel X dengan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional sebagai bagian dari *attitudes* (Sikap) sebagai variabel Y.

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Robbins & Judge, (2015) menuliskan sebuah pendapat “*Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from others organizational*”. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa sebuah budaya organisasi adalah sistem mengenai makna kebersamaan terhadap *core values* yang telah disepakati untuk diikuti bersama dan menghargai organisasi untuk membangun diferensiasi satu organisasi dengan organisasi lain. Menurut pandangan di atas, budaya organisasi secara intrinsik berhubungan dengan sistem solidaritas yang diyakini oleh para anggotanya.

2.2.2. Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Schein dalam (Putri, 2021), mengemukakan 3 dimensi budaya organisasi yaitu:

- a) Asumsi Dasar menjadi bagian penting dari budaya organisasi. Asumsi dasar merupakan sumber dan pondasi dari segala aspek budaya yang akan diterapkan oleh sebuah organisasi. Biasanya asumsi ini lahir dari hasil pemikiran pendiri organisasi dan beberapa manajemen tingkat atas.
- b) Nilai adalah keyakinan dasar tentang panduan perilaku untuk para individu dan kelompok. Nilai merupakan hasil penafsiran atau turunan dari asumsi dasar.
- c) Pada tingkat artefak, budaya organisasi dapat dilihat dan dirasakan. Contoh budaya organisasi dalam tingkat artefak seperti lingkungan fisik, teknologi, dan seragam atau cara berpakaian.

2.3. Core Values

Core values adalah keyakinan dasar tentang panduan perilaku untuk para individu dan kelompok. *Core values* mengandung unsur aturan didalamnya dengan membawa gagasan-gagasan dari para individu tentang apa sesuatu yang dianggap baik, benar atau yang diharapkan. *Core value* bersifat konten dan intens. *Core values* bersifat konten yang berarti menjadi panduan model perilaku yang harus diperhatikan. *Core values* juga bersifat intens yang artinya berisi alasan mengapa gagasan itu penting diperhatikan. Ketika mengurutkan nilai-nilai individu dalam hal intensitasnya, maka diperoleh sistem nilai tersebut. Ketika memiliki hierarki nilai yang membentuk sistem nilai, maka muncul rasa kekeluargaan yang penting ketika menetapkan nilai-nilai seperti kebebasan, kesenangan, harga diri, kejujuran, ketaatan, dan kesetaraan. (Robbins & Judge, 2015)

2.4. Core Values BUMN

Dengan diterbitkannya Surat Edaran Menteri BUMN Republik Indonesia Nomor: SE-7/MBU/07/2020 pada tanggal 1 Juli 2020, *core values* “AKHLAK” secara resmi ditetapkan oleh Kementerian BUMN sebagai landasan pembangunan karakter insan BUMN dalam lingkungan BUMN, anak perusahaan, dan segenap afiliasi perusahaan, serta menjadi simbol dasar perilaku karyawan BUMN (Dahono, 2020). *Core values* “AKHLAK” menjadi sebuah bentuk transformasi BUMN dalam membangun komitmen dan integritas karyawannya. *Core values* “AKHLAK” adalah sebuah singkatan dari: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. *Core values* ini dirumuskan dengan menginventarisasi seluruh *core value* yang dimiliki oleh 108 perusahaan BUMN (Thohir & Agustian, 2020).

2.4.1. Core Value Amanah

Dari enam *Core values* AKHLAK, Amanah dipilih diawal karena menjadi inti dan dasar dari keseluruhan AKHLAK. Menanamkan *Core Value* Amanah dalam setiap individu menjadi langkah krusial dalam mencegah hal yang tidak diinginkan sekaligus menjadi upaya mencapai kemajuan pesat yang dirasakan manfaatnya oleh banyak manusia. Ada tiga panduan perilaku dalam *Core Value* Amanah yaitu memenuhi janji dan komitmen, Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan

tindakan yang dilakukan, Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika. (Thohir & Agustian, 2020)

2.4.2. Core Value Kompeten

Kompeten adalah keterampilan seseorang yang ditujukan pada kemampuan bertindak konsisten dalam memberikan kinerja yang terampil dalam pekerjaan yang spesifik. Kata kunci dalam *core value* kompeten adalah Kinerja terbaik, Sukses, Keberhasilan, *Learning Agility* dan Ahli dibidangnya. *Core Value* Kompeten memiliki panduan perilaku yaitu: Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, Membantu orang lain belajar, Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik. (Thohir & Agustian, 2020)

2.4.3. Core Value Harmonis

Core Value Harmonis mempunyai substansi bahwa kita harus mampu menyesuaikan diri agar tercipta sebuah kesatuan dan saling menerima perbedaan-perbedaan. Dalam *core value* Harmonis terdapat dua hal yang harus dipahami yaitu Peduli (*caring*) dan Perbedaan (*diversity*). *Core value* Harmoni memiliki tiga hal panduan perilaku yaitu: menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif. (Thohir & Agustian, 2020)

2.4.4. Core Value Loyal

Core Value Loyal mempunyai kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu komitmen, dedikasi (rela berkorban), dan kontribusi. Ada tiga panduan perilaku dari *core value* Loyal yaitu: menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan negara, Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar, dan patuh pada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika. (Thohir & Agustian, 2020)

2.4.5. Core Value Adaptif

Adaptif dapat diartikan juga mampu beradaptasi dengan perkembangan jaman. Ada tiga kata kunci dalam *Core Value* Adaptif yaitu Inovasi, Antusias pada perubahan, dan proaktif. Adapun panduan perilakunya adalah cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik, terus melakukan perbaikan diri mengikuti perkembangan teknologi serta bertindak Proaktif. (Thohir & Agustian, 2020)

2.4.6. Core Value Kolaboratif

Kolaboratif menjadi salah satu poin *Core Value* dari BUMN yang mempunyai makna bagaimana cara kita bersama-sama berusaha mencapai tujuan yang sama. Ada dua kata kunci dalam *core value* Kolaboratif yaitu kesediaan untuk bekerja sama dan sinergi yang baik. Serta panduan perilaku *core value* kolaboratif adalah memberi kesempatan pada semua pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama menghasilkan nilai tambah, menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama. (Thohir & Agustian, 2020)

2.5. Komitmen Organisasional

2.5.1. Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Meyer dan Allen (1997) dalam (Tumbelaka & Kaligis, 2023) mengatakan ketika seorang karyawan mempunyai Komitmen Organisasional akan bekerja dengan sepenuh hati. karyawan yang mempunyai komitmen tersebut akan beranggapan bahwa suatu hal dicapai adalah menyelesaikan tugas dalam organisasi. Berikut ini adalah berbagai pengertian komitmen organisasi menurut para ahli:

1. Mathis dan Jackson (2006:122) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional adalah sebuah level sampai dimana seorang karyawan menyakini dan menerima tujuan organisasi, disertai keinginan untuk menetap bersama didalam organisasi. (Tumbelaka & Kaligis, 2023)
2. Davis dan Newstrom (1989:179), Komitmen Organisasi adalah sejauh mana karyawan mengenali organisasi serta berkeinginan untuk melanjutkan partisipasi secara aktif dalam organisasinya. (Tumbelaka & Kaligis, 2023)
3. Mowday (1982), Komitmen organisasional adalah sebuah dimensi perilaku yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap kecenderungan anggota untuk bertahan. (Tumbelaka & Kaligis, 2023)
4. Robbins dan Judge (2015), Komitmen organisasional adalah suatu kondisi ketika seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu beserta tujuan-tujuan organisasinya disertai keinginan karyawan tersebut untuk mempertahankan keanggotaannya. (Robbins & Judge, 2015)

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah sebuah keyakinan anggota organisasi untuk berada dalam organisasi secara tetap dengan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi kemudian berusaha secara kemampuan dan keterampilan untuk membangun kemajuan organisasi. Komitmen Organisasi berperan penting terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bekerja lebih produktif daripada anggota lainnya agar nilai dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

2.5.2. Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Meyer dan Allen (1997) dalam (Robbins & Judge, 2015), ada tiga dimensi komitmen organisasional. Ketiga dimensi tersebut merangkum factor pembentuk komitmen organisasional yang terbagi kedalam factor internal dan eksternal. Adapun ketiga dimensi tersebut adalah sebagai berikut.

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif merupakan bentuk komitmen yang diwujudkan dengan perasaan emosional kepada organisasi beserta nilai-nilai didalamnya. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan merasa senang menjadi anggota organisasi dan secara senang hati bekerja didalamnya. Komitmen afektif bisa terjadi pada diri karyawan karena karakteristik individu, struktur organisasi, pekerjaan, keterampilan, timbal balik manajemen, dan keterlibatan. Anggota karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung bertahan dalam organisasi tersebut karena adanya keyakinan penuh pada visi dan misi organisasi. (Kaswan, 2017). Dalam komitmen afektif, hubungan antara organisasi dengan anggota organisasi didasari oleh tiga hal yaitu perasaan emosional, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan dalam kegiatan.

- a. Rasa emosional anggota adalah perasaan memiliki pada anggota terhadap organisasi. Anggota akan memutuskan untuk bertahan dalam organisasi ketika merasa bahwa organisasi tersebut bagian dari dirinya dan dirinya bagian dari organisasi.
- b. Identifikasi dengan organisasi adalah kemampuan anggota untuk mengenal organisasi yang ditempatinya secara utuh dan mendalam. Seorang anggota

akan memiliki alasan yang kuat untuk bertahan saat mempunyai pengetahuan yang utuh mengenai organisasinya.

- c. Keterlibatan, komitmen seorang anggota dapat dilihat pada tingkat partisipasinya kepada kegiatan dan aktivitas organisasinya.

2. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen untuk tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan berkembang karena adanya sesuatu yang merugikan jika meninggalkan organisasi. Tindakan tersebut dibagi menjadi dua, yaitu investasi dan alternatif. (Allen & Meyer, 1990)

- a. Investasi, adalah sesuatu yang berharga yang perlu dilakukan dan berpotensi hilang jika memutuskan meninggalkan organisasi, seperti uang, waktu dan usaha.
- b. Alternatif, faktor ini muncul karena kurangnya pengetahuan anggota mengenai opsi yang dilakukan jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi seperti kesempatan kerja baru yang kurang memadai dari organisasi tempat bekerja saat ini.

3. Komitmen normatif

Komitmen normatif merupakan bentuk komitmen seorang anggota sebagai tanggung jawab moral serta kewajiban anggota yang harus diberikan kepada organisasi (Allen & Meyer, 1990). Komitmen normatif berkembang dari pengalaman dan sejauh mana perasaan yang dimiliki anggotanya mengenai kewajiban yang dimiliki. Komitmen normatif dapat dilihat dari beberapa hal yaitu

- a. Kesetiaan, merupakan hasil dari sosialisasi dalam hubungan budaya organisasi. Komitmen normatif terjadi ketika anggota terus bekerja dalam organisasi karena ada tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja. Anggota akan merasa mempunyai kewajiban untuk bertahan dalam organisasi walaupun mendapat peluang untuk berpindah ke organisasi lain. (Allen & Meyer, 1990)
- b. Kewajiban, anggota yang mempunyai komitmen normatif tinggi merasa bahwa ia memang seharusnya tetap bekerja pada organisasinya sekarang disebabkan karena adanya kewajiban-kewajiban pekerjaan didalamnya. (Allen & Meyer, 1990)

2.6. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan referensi dan perbandingan dalam penelitian mengenai *core values* dan komitmen organisasional. Daftar penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	Keterangan/Uraian
1.	Judul Penelitian	Kajian tentang Nilai-nilai Inti Budaya Organisasi dan Komitmen Anggota Aiesec Local Committee Universitas Brawijaya Malang (Amin & Noermijati, 2010)
	Métode Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Pendekatan Kuantitatif • Análisis Regresi Linier Berganda • Uji Validitas dan Realibilitas
	Hasil Penelitian	Dari Penelitian ini disimpulkan bahwa Nilai-Nilai Inti Budaya Organisasi secara Silmutan dan Parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen anggota AIESEC Universitas Brawijaya
	Perbedaan	Pada penelitian sebelumnya dilakukan di institusi pendidikan. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan di institusi bisnis/Perusahaan
2.	Judul Penelitian	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Windarwati, Payangan, & Hamid, 2016)
	Metode Penelitian	analisis regresi berganda dengan bantuan program software SPSS
	Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT Perkebunan Nusantara XIV secara parsial dan simultan.
	Perbedaan	Pada Penelitian sebelumnya membahas Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan.Sedangkan pada penelitian ini membahas variabel (X) yang lebih sempit yaitu <i>Core values</i> terhadap Komitmen Organisasional.
3.	Judul Penelitian	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan <i>Organizatioanl Silence</i> Pada PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar. (Dewi & Surya, 2017)

	Metode Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • teknik sampel jenuh atau sensus • Kuesioner <i>skala Likert</i>
	Hasil penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, • Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara negatif terhadap <i>organizational silence</i>, • Komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara negatif terhadap <i>organizational silence</i> pada PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar
	Perbedaan	<p>Pada penelitian sebelumnya yang membahas Pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Silence</i> Pada PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar.</p> <p>Sedangkan pada penelitian ini membahas variabel (X) yang lebih sempit yaitu <i>Core values</i> Terhadap Komitmen Organisasional.</p>
4.	Judul Penelitian	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Kantor Witel Bandung</p> <p>(Afni & Saragih, 2018)</p>
	Metode Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis deskriptif • Analisis regresi linier • Uji t • Uji Koefisien Determinasi
	Hasil penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi pada karyawan Kantor Telkom Witel Bandung secara keseluruhan masuk dalam kategori baik, dengan dimensi yang tertinggi adalah dimensi komitmen afektif. • Budaya Organisasi pada karyawan Kantor Telkom Witel Bandung secara keseluruhan masuk dalam kategori baik, dengan dimensi yang tertinggi adalah berorientasi terhadap tim. • Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor Telkom Witel Bandung
	Perbedaan	<p>Pada penelitian sebelumnya membahas Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Kantor Witel Bandung</p> <p>Sedangkan pada penelitian ini membahas variabel (X) yang lebih sempit yaitu <i>Core values</i> Terhadap Komitmen Organisasional.</p>

5.	Judul Penelitian	<i>Workplace Core values and Organizational Commitment of basic education teachers in a Philippine catholic university</i> (Madrigal, Oracion, & Temporosa, 2018)
	Métode Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan deskriptif-komparatif • desain penelitian korelasional, • pengumpulan data menggunakan survei kuesioner.
	Hasil Penelitian	penelitian ini mengungkapkan bahwa responden menunjukkan tingkat yang sangat tinggi dari praktek nilai-nilai inti tempat kerja dan menunjukkan komitmen organisasi afektif yang dominan. hasilnya mengemukakan adanya hubungan antara nilai-nilai inti tempat kerja dan komitmen organisasi. Di dalam Bahkan, hasilnya menegaskan bahwa praktik nilai-nilai inti tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru.
	Perbedaan	Pada penelitian sebelumnya dilakukan di institusi pendidikan. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan di institusi bisnis/Perusahaan
6.	Judul Penelitian	Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan (Ellys & Le, 2020)
	Metode Penelitian	PLS-SEM dengan metode <ul style="list-style-type: none"> • bootstrapping
	Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
	Perbedaan	Pada penelitian sebelumnya membahas Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan.Sedangkan pada penelitian ini membahas variabel (X) yang lebih sempit yaitu <i>Core values</i> terhadap Komitmen Organisasional.
7.	Judul Penelitian	<i>The Effect of Employee Value Proposition on Normative Commitment</i> (Phungula, Dhanpat, & Braine, 2022)
	Metode Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • <i>Descriptive statistics,</i> • <i>Factory analysis,</i> • <i>Pearson correlation analysis,</i> • <i>Regression analysis</i>
	Hasil Penelitian	Sebuah hubungan positif antara variabel didirikan. Ketiga EVP faktor (pekerjaan, penghargaan, dan kesempatan) berkorelasi positif dengan komitmen normatif.

	Perbedaan	Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel (Y) yang lebih sempit yaitu Komitmen Normatif. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan Variabel (Y) yaitu Komitmen Organisasional yang lebih umum
8.	Judul Penelitian	<i>The moderating effect of generations on the relationship between work values and affective commitment</i> (Wulandari & Kismono, 2023)
	Metode Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas dan Realibilitas • Kuesioner • <i>The Chow Method</i>
	Hasil Penelitian	Hasil yang Menunjukkan bahwa Generasi X dan Generasi Y di Indonesia memiliki nilai kerja yang sama tetapi komitmen afektifnya berbeda. Generasi memoderasi asosiasi antara nilai kerja dan komitmen afektif.
	Perbedaan	Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel (Y) yang lebih sempit yaitu Komitmen afektif. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan Variabel (Y) yaitu Komitmen Organisasional yang lebih umum

Sumber: Kajian Penulis (2023)

Berdasarkan penjelasan tabel penelitian terdahulu tersebut sangat memberikan kontribusi bagi peneliti dalam mengembangkan variabel-variabel yang dikaji dalam penelitian ini yaitu *Core values*, dan Komitmen Organisasional.

2.7. Kerangka Berpikir

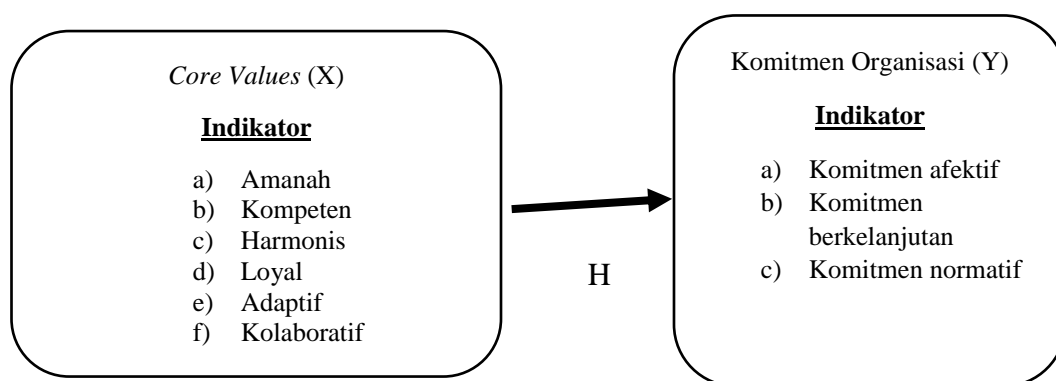
Robbins & Judge (2015) berpendapat bahwa *Core values* adalah *Core values* adalah keyakinan dasar tentang panduan perilaku untuk para individu dan kelompok. *Core values* mengandung unsur aturan didalamnya dengan membawa gagasan-gagasan dari para individu tentang apa sesuatu yang dianggap baik, benar atau yang diharapkan. Kerangka nilai yang ditetapkan seperti kebebasan, kesenangan, harga diri, kejujuran, ketaatan, dan kesetaraan. *Core values* yang diuji dalam penelitian ini adalah *Core values* “AKHLAK” Milik perusahaan BUMN. *Core values* “AKHLAK” menjadi sebuah bentuk transformasi BUMN dalam membangun komitmen dan integritas karyawannya. *Core values* “AKHLAK” merupakan singkatan dari: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. *Core values* ini dirumuskan dengan menginventarisasi seluruh *value* yang tersebar di 108 perusahaan milik BUMN. (Thohir & Agustian, 2020)

Komitmen Organisasi adalah keadaan dimana seorang anggota yang digambarkan dari sikap terhadap pekerjaan berupa aspirasi, kemauan, komitmen, loyalitas, dan kepercayaan yang kuat, dan juga keadaan ketika keinginan anggota untuk menjadi anggota diungkapkan. (Robbins & Judge, 2015). Ada tiga dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997) dalam (Robbins & Judge, 2015) yaitu: Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan, Komitmen normatif.

Perusahaan menafsirkan budaya organisasi melalui atribut sebagai *physical evidence* yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya (*artifact*), visi, misi, nilai-nilai inti (*core values*) sebagai *espoused beliefs and values*, dan keteladanan pemimpin (*founder*) sebagai *underlying assumption*. Nilai-nilai inti (*core values*) khususnya, menjadi gambaran yang mewakili budaya organisasi. (Robbins & Judge, 2015) berpendapat bahwa budaya organisasi mempermudah untuk munculnya komitmen secara lebih luas. Sebuah organisasi mengembangkan budaya organisasi dan menjalankannya dalam bentuk nilai-nilai untuk mengatur perilaku anggota di tempat kerja. Semakin banyak anggota yang menerima *Core values* maka makin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai itu serta makin menguatkan budaya itu (Tumbelaka & Kaligis, 2023).

Keterkaitan antara budaya organisasi dan komitmen organisasional juga dikemukakan oleh Robbins (2002:282) dalam (Tumbelaka & Kaligis, 2023) bahwa suatu budaya yang kuat akan diperlihatkan dengan adanya kesepakatan mengenai tujuan organisasi oleh para anggota didalamnya. kesepakatan kepada tujuan akan memberikan keterikatan, loyalitas dan komitmen organisasi. Karyawan secara tidak langsung akan terikat pada *Core values* sebagai pedoman mereka dalam bekerja dan bertindak laku dalam organisasi. Kecocokan pada nilai budaya tersebut memunculkan suasana yang kondusif yang akan menumbuhkan komitmen yang kuat dari karyawan terhadap organisasi (Tumbelaka & Kaligis, 2023). Hal ini pun senada dengan penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa *Core values* memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. (Dewi & Surya, 2017), (Windarwati, Payangan, & Hamid, 2016), (Afni & Saragih, 2018), (Madrigal, Oracion, & Temporosa, 2018).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti dapat membuat sebuah kerangka pemikiran dari penelitian ini, Dalam penelitian ini, terdapat satu variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu *Core values (X)* Yang akan mempengaruhi satu variabel terikat (*Dependent Variable*) yaitu, *Komitmen Organisasional (Y)*, Untuk lebih mempermudah memahami kerangka berpikir pada penelitian ini maka peneliti menggambarkan skema terhadap kerangka berpikir penelitian ini yang bisa dilihat pada gambar berikut.



Sumber: (Thohir & Agustian, 2020), (Allen & Meyer, 1990).

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran

2.8. Hipotesis

Berdasarkan Penelitian sebelumnya, Hipotesis dalam penelitian ini adalah

H₀ : Tidak adanya pengaruh dari *core values* “AKHLAK” yang meliputi Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif terhadap komitmen organisasional karyawan

H_a : adanya pengaruh dari *core values* “AKHLAK” yang meliputi Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif terhadap komitmen organisasional karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti sebuah populasi tertentu untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif dengan instrument penelitian untuk mengambil data. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* (Sugiyono, 2017). Penelitian ini akan menguji pengaruh anatara variabel *core values* (X) dengan variabel komitmen organisasional (Y)

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah area generalisasi obyek atau subyek penelitian yang mempunyai kriteria ditentukan oleh peneliti yang kemudian diteliti dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang menarik untuk diteliti dan pada umumnya merujuk kepada sekelompok orang atau benda. Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah para karyawan BUMN pada PT Perkebunan Nusantara VII yang berjumlah 5.956 orang Per Juni 2023. (PT Perkebunan Nusantara VII, 2023)

3.2.2. Sampel

Sugiyono (2017) mendefinisikan sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang terdapat dalam suatu populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam sebuah penelitian haruslah representatif untuk kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik *probability sampling* karena sampel yang diketahui jumlahnya, dan membuka peluang yang sama untuk setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi bagian sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling* yang pengambilan sampelnya dilakukan secara *random* tanpa melihat strata tertentu yang ada dalam populasi. (Sugiyono, 2017). Penelitian ini memiliki jumlah populasi yang jumlahnya sudah diketahui. Untuk menghitung jumlah populasi yang diketahui yaitu sebesar 5.956 orang. maka penelitian ini menggunakan rumus *slovin* untuk menghitung jumlah sampel tersebut. Rumus *slovin* dapat dilihat sebagai berikut (Sugiyono, 2017).

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

Rumus Slovin

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = jumlah populasi

e = margin eror yang ditoleransi

Pada penelitian ini menggunakan *margin of error* sebesar 10% dengan populasi sebesar 5.956 orang. Maka dilakukan penghitungan sample menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut.

$$n = \frac{5.956}{1 + 5.956 * 10\%^2}$$

$$\text{Sampel} = 5.956 / (1 + (5.956 \times 0,1^2))$$

$$\text{Sampel} = 5.956 / (1 + (5.956 \times 0,01))$$

$$\text{Sampel} = 5.956 / (1 + 59,56)$$

$$\text{Sampel} = 5.956 / 60,56$$

$$\text{Sampel} = 98,3 \text{ (dibulatkan 98)}$$

Jika dibulatkan, maka jumlah sampel minimal dari 5.956 populasi dengan kepercayaan 90% dan tingkat kesalahan 10% adalah 98 responden

3.3. Sumber Data

3.3.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber utama yang bisa didapat melalui wawancara, kuesioner, dan lain-lain. (Pramiyati, Jayanta, & Yulnelly, 2017). Pada penelitian ini sumber data primer didapatkan dengan cara metode kuesioner, yang mana dengan metode kuesioner peneliti merancang serangkaian pertanyaan yang terkait dengan variabel penelitian, dan pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian akan dijawab oleh para responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk *google form* yang dibagikan peneliti kepada responden karyawan Perusahaan PT Perkebunan Nusantara VII. secara online melalui media sosial yaitu: *Whatsapp Group*.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti sumber data kedua. Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini seperti data yang diperoleh melalui media elektronik, media cetak, website resmi dan informasi lainnya yang dianggap relevan dan dapat menunjang pelaksanaan kegiatan dalam penyusunan penelitian ini. (Antasari & Akbar, 2019)

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang cocok digunakan apabila jumlah responden cukup banyak dan tersebar di lingkup wilayah yang cukup luas. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan link kuesioner berbentuk *google form* ke *whatsapps group* komunitas karyawan PTPN VII melalui admin perusahaan.

3.5. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel

3.5.1. Definisi Konseptual

a. Core Values

Core values adalah keyakinan dasar tentang panduan perilaku untuk para individu dan kelompok. (Robbins & Judge, 2015)

b. Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional adalah sebuah tingkatan dimana seorang karyawan menyakini dan menerima tujuan organisasi, dengan disertai keinginannya untuk menetap bersama dalam organisasi tersebut. (Tumbelaka & Kaligis, 2023)

3.5.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional Variabel adalah penguraian konsep yang bertujuan untuk mempermudah pengukuran variabel. Pada penelitian ini Definisi konseptual dan operasional dapat dilihat pada tabel 3.1. berikut ini :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
<i>Core values</i> (X)	nilai inti yang menjadi suatu hal yang menjiwai sebuah organisasi	Amanah	<ul style="list-style-type: none"> a. Berkomitmen memenuhi janji. b. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan. c. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.
		Kompeten	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah. b. Membantu orang lain belajar. c. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.
		Harmonis	<ul style="list-style-type: none"> a. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya. b. Suka menolong orang lain. c. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
		Loyal	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan Negara. b. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar. c. Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.

		Adaptif	<ul style="list-style-type: none"> a. Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik. b. Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi. c. Bertindak proaktif.
		Kolaboratif	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi. b. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah. c. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.
Komitmen Organisasional (Y)	Keadaan dimana seorang anggota yang digambarkan dari sikap terhadap pekerjaan berupa aspirasi, kemauan, komitmen, loyalitas, dan kepercayaan yang kuat, dan juga keadaan ketika keinginan anggota untuk menjadi anggota diungkapkan.	Komitmen afektif	<ul style="list-style-type: none"> a. merasa seolah-olah masalah perusahaan ini adalah masalah karyawan juga b. merasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan c. merasa terikat secara emosional dengan perusahaan d. Perusahaan ini memiliki banyak makna pribadi bagi karyawan e. Merasa bagian dari keluarga perusahaan f. Merasa pekerjaan di perusahaan ini seperti pekerjaan istimewa g. Merasa bangga menjadi karyawan pada perusahaan h. Mengikuti tujuan perusahaan ini
		Komitmen berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> a. Sulit meninggalkan perusahaan tempat bekerja walaupun menginginkannya b. Merasa hidupnya terganggu jika keluar dari perusahaan c. Tidak mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain d. Merasa kesulitan terbiasa bekerja di tempat lain e. Merasa nyaman bekerja di perusahaan
		Komitmen normatif	<ul style="list-style-type: none"> a. Merasa ada kewajiban kepada orang-orang dalam perusahaan b. Merasa perusahaan layak mendapatkan kesetiannya

			c. Merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan d. Tidak memutuskan hubungan dengan perusahaan e. Merasa perlu menunjukkan kesetiaan kepada perusahaan
--	--	--	--

Sumber: Meyer dan Allen dengan modifikasi penulis (2023)

3.6. Skala Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Variabel diukur dengan cara diuraikan kembali menjadi indikator variabel, lalu dengan indikator tersebut dijadikan pengukur untuk membuat instrument penelitian berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2017). Alasan menggunakan skala *Likert* karena skala ini banyak digunakan untuk mengukur komitmen organisasional karyawan.

Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

Sumber : (Sugiyono, 2017)

3.7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam suatu penelitian berfungsi untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat digunakan atau tidak. Dalam penelitian apabila suatu instrumen dinyatakan valid maka instrument tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukuran data pada suatu penelitian (Sugiyono, 2017). Suatu instrumen penelitian dapat diketahui validitas nya dengan menggunakan menggunakan rumus *Product Moment Coefficient of Correlation* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid

Adapun rumus *Pearson's Product Moment Correlation* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus Pearson's Product Moment Correlation

Keterangan:

R_{xy} = Angka indeks korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah seluruh nilai X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh nilai Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara nilai X dan Y

Penghitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 24 dengan menguji sebanyak 18 item pertanyaan variabel *core values* (X) dan 15 item pertanyaan variabel komitmen organisasional (Y). uji tes dilakukan pada item pertanyaan dan hasil jawaban responden sebanyak 98 sampel dengan nilai rtabel sebesar 0.167. Berikut adalah hasil pengujian instrumen setiap variabel yang terdapat pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Item (<i>Core values</i>)	rhitung	rtabel	Keterangan
X.1	0,846	0.167	Valid
X.2	0,808		Valid
X.3	0,790		Valid
X.4	0,895		Valid
X.5	0,876		Valid
X.6	0,861		Valid
X.7	0,870		Valid
X.8	0,891		Valid
X.9	0,894		Valid
X.10	0,842		Valid
X.11	0,854		Valid
X.12	0,833		Valid
X.13	0,938		Valid
X.14	0,857		Valid
X.15	0,848		Valid
X.16	0,861		Valid
X.17	0,854		Valid
X.18	0,890		Valid

Item (Komitmen Organisasional)	rhitung	rtabel	Keterangan
Y.1	0,704	0.167	Valid
Y.2	0,736		Valid
Y.3	0,738		Valid
Y.4	0,858		Valid
Y.5	0,819		Valid
Y.6	0,823		Valid
Y.7	0,822		Valid
Y.8	0,420		Valid
Y.9	0,403		Valid
Y.10	0,823		Valid
Y.11	0,795		Valid
Y.12	0,775		Valid
Y.13	0,792		Valid
Y.14	0,825		Valid
Y.15	0,804		Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel 3.3 diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} . Dengan hasil uji validitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau digunakan (Amanda & Devianto, 2019). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari kedua variabel menggunakan program SPSS 24. Berikut adalah rumus dari *Cronbach's Alpha*:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Rumus Cronbach's Alpha

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir/item

σ^2 : Varian total

Adapun dasar keputusan dalam Uji Reliabilitas *Alpha Cronbach's* adalah

- Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Berikut tabel 3.4 hasil pengujian reliabilitas instrument pada masing-masing variabel yang terdapat pada penelitian ini:

Tabel 3.4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
<i>Core values</i>	0,979	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,925	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Pada tabel 3.4 diatas dapat dilihat hasil uji realibilitas pada setiap variabel. Setiap variabel memiliki Nilai *Alpha Cronbach's* yang lebih besar dari 0,60 sehingga setiap variabel penelitian dapat disimpulkan memiliki konsistensi untuk digunakan kapan saja dan oleh siapapun.

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilaksanakan untuk mengetahui model regresi variabel apakah terdapat masalah-masalah yang terikat, Perlunya melakukan uji asumsi klasik didasari beberapa hal agar besaran atau koefisien statistik yang didapat benar-benar merupakan parameter prediksi yang terjamin untuk dapat dipertanggungjawabkan. Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa jenis pengujian (Rinaldi & Nanang, 2021). Penjelasan mengenai jenis-jenis uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan software SPSS 24 sebagai alat hitungnya. (Prasetyo, Riadi, Rinawati, & Resawati, 2021)

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian atau residual suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain, apabila variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dinyatakan homokedastisitas, namun apabila varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pada penelitian ini menggunakan metode glejser untuk mengetahui adanya gejala heterokedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedstisitas dalam model regresi
2. Sebaliknya, jika nilai nilai signifikansi (sSig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.8.2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua variabel yaitu variabel *core values* terhadap variabel komitmen organisasional. Analisis regresi linier sederhana analisis statistika yang bersifat parametrik yang mana data yang digunakan harus berdistribusi secara normal (Sugiyono, 2017), berikut adalah rumusnya:

$$Y = a + b X$$

Persamaan Regresi Linear Sederhana

Keterangan:

Y : *Core values*

X : Komitmen Organisasional Karyawan

a : harga Y apabila X = 0 (harga konstanta)

b : angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen, apabila b positif maka terjadi kenaikan dan apabila b negatif maka terjadi penurunan.

3.8.3. Uji Hipotesis

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh *Core values* terhadap Komitmen organisasional. Untuk hipotesis pada penelitian ini adalah

- H₀: Tidak adanya pengaruh *Core values* terhadap komitmen organisasional
- H_a : adanya pengaruh dari *Core values* terhadap komitmen organisasional.

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) hasil output SPSS adalah:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil < dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh *Core values* (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y).
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar > dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh *Core values* (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

3.8.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan mencari tahu persentase perubahan variabel dependen (Y) yang dipengaruhi oleh variabel independen (X) (Wibisono, 2016). pedoman dalam menentukan interpretasi terhadap koefisien korelasi :

Tabel 3.5. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai *core values* terhadap komitmen organisasional, maka dapat disimpulkan bahwa *core values* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII. Hal ini berarti semakin meningkatnya penerapan *core values* (X) perusahaan maka meningkatkan juga komitmen organisasional karyawan (Y). setiap indikator *core values* mendapatkan nilai sangat tinggi dari responden dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator loyal dengan nilai rata-rata 4,78. Berdasarkan dari penilaian responden, sebagian karyawan PTPN VII setuju apabila dengan diterapkannya *core values* “AKHLAK” yang meliputi Amanah, Kompeten, Harmonis, Adaptif dan Kolaboratif meningkatkan komitmen organisasional karyawan kepada perusahaan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Saran praktis

PT Perkebunan Nusantara VII dalam mendukung penerapan AKHLAK dapat membangun sistem pengawasan yang terintegrasi menggunakan teknologi digital seperti aplikasi atau website yang dapat menjangkau seluruh unit bisnis yang tersebar di tiga provinsi. Aplikasi atau website tersebut dapat menjadi wadah laporan hasil kegiatan program internalisasi AKHLAK dengan disertai indikator penilaian. Dengan inovasi tersebut kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII diharapkan mampu mendapatkan laporan hasil kegiatan program internalisasi AKHLAK secara berkesinambungan dan terintegrasi dari seluruh unit usaha milik Perusahaan.

2. Saran Teoritis

Peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai *core values* “AKHLAK” dapat mengubahnya menjadi penelitian regresi berganda dengan mengubah masing-masing indikator *core values* yang terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif menjadi masing-masing variabel. Peneliti selanjutnya juga harus memperhatikan mengenai sampel yang cukup spesifik pada perusahaan tertentu sehingga membutuhkan kemampuan negosiasi yang baik oleh peneliti dan jumlah item pertanyaan yang cukup banyak sehingga peneliti selanjutnya mampu menguraikan item pertanyaan secara lebih ringkas. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa komitmen berkelanjutan kurang dipengaruhi oleh *core values* AKHLAK. Komitmen berkelanjutan dapat dipengaruhi oleh investasi dan alternatif (Allen & Meyer, 1990). Oleh karena itu peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang mempengaruhi komitmen berkelanjutan seperti peluang kerja dan pendapatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni, N., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Kantor Witel Bandung. *e-Proceeding of Management : Vol.5, No.1 Maret 2018*, 985-992. Diambil kembali dari <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/5972>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
doi:<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Amanda, L. Y., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas Dan Realiabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 179-188.
- Amin, R. P., & Noermijati. (2010). Kajian tentang Nilai-nilai Inti Budaya Organisasi dan Komitmen Anggota Aiesec Local Committee Universitas Brawijaya Malang. *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen Universitas Brawijaya Vol. 8 No. 3*, 607-616. Diambil kembali dari <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/201>
- Antara. (2019). *Karyawan PTPN VII Unit Bergen Demonstrasi Tuntut Perusahaan Bayar Gaji Tepat Waktu*. Bandar Lampung: Lampost.co. Diambil kembali dari <https://m.lampost.co/berita-karyawan-ptpn-vii-unit-bergen-demonstrasi-tuntut-perusahaan-bayar-gaji-tepat-waktu.html>
- Antasari, W. S., & Akbar, M. (2019). Analisis Pengaruh Fluktuasi Nilai Tukar (Kurs), Inflasi dan Bi Rate Terhadap Harga Saham Pada Sektor Consumer Good Industry Go Public. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi 20(2)*, 171-184.
- Dahlgaard-Park, S. M. (2012). Core values – the entrance to human. *Total Quality Management & Business Vol. 23. No. 2*, 125-140.
doi:DOI:10.1080/14783363.2012.655067
- Dahono, Y. (2020). *Budaya Akhlak ala Erick Thohir Jadi Fondasi Kokoh Transformasi BUMN*. Jakarta: Beritasatu.com. Diambil kembali dari <https://www.beritasatu.com/ekonomi/702909/budaya-akhlak-ala-erick-thohir-jadi-fondasi-kokoh-transformasi-bumn>

- Dewi, I. G., & Surya, I. B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasional dan Organizational Silence Pada Pt. PLN (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 1, 289-316. Diambil kembali dari <https://www.neliti.com/id/publications/248587/pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-komitmen-organisasional-dan-organizational-s#cite>
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Deepublish.
- Elizur, D. (1996). Work values and commitment. *International Journal of Manpower*, Vol. 17 Iss 3 pp., 25-30. doi:<https://doi.org/10.1108/01437729610119496>
- Ellys, E., & Le, M. (2020). *Jurnal Manajemen Maranatha Vol. 20 No. 1*, 985-992. doi:<https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- GreatNusa. (2023). *Arti Perilaku Organisasi dan Elemen, Manfaat, Serta Konsepnya*. Tangerang: Great Nusa. Diambil kembali dari <https://greatnusa.com/artikel/perilaku-organisasi-adalah/>
- Kaswan. (2017). *Psikologi industri dan organisasi : Mengembangkan perilaku produktif dan mewujudkan kesejahteraan pegawai di tempat kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Madrigal, D. V., Oracion, E. G., & Temporosa, M. A. (2018). Workplace Core Values and Organizational Commitment of Basic Education Teachers in a Philippine Catholic University. *Journal of Institutional Research South East Asia* 16(1), 26-45. Diambil kembali dari https://www.researchgate.net/publication/326236134_Workplace_core_values_and_organizational_commitment_of_basic_education_teachers_in_a_Philippine_Catholic_University
- Nagar, K. (2012, April 1). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout. *VIKALPA VOLUME 37 NO 2*, 44-60. doi:<https://doi.org/10.1177/0256090920120205>
- Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu manajemen : tinjauan filosofis dan praktis*. Jakarta: Kencana.
- Perkebunan Nusantara VII. (2023). *Sejarah singkat PT Perkebunan Nusantara VII*. Bandar Lampung: ptpn7.com. Diambil kembali dari <https://www.ptpn7.com/sejarah>
- Phungula, N., Dhanpat, N., & Braine, R. d. (2022). The Effect of Employee Value Proposition on Normative Commitment. *EUREKA: Social and Humanities*, No. 2, 46-57. doi:<https://doi.org/10.21303/2504-5571.2022.002322>
- Pramiyati, T., Jayanta, & Yulnelly. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basis Data Simbumil). *Jurnal SIMETRIS*, Vol 8 No 2, 679-686.

- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : (Studi pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung). *Acman: Accounting and Management Journal Vol 1 No 2*, 61-66.
- Presiden Republik Indonesia. (2004). *Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2004 Tentang Perkebunan*. Jakarta: jdih.kemenkeu.go.id. Diambil kembali dari [https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2004/18TAHUN2004UUPenj.htm#:~: text=Perkebunan%20mempunyai%20peranan%20yang%20penting,bahan%20baku%20industri%20dalam%20negeri](https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2004/18TAHUN2004UUPenj.htm#:~:text=Perkebunan%20mempunyai%20peranan%20yang%20penting,bahan%20baku%20industri%20dalam%20negeri)
- Primayogha, E. (2022). *Kasus Korupsi Di Lingkungan BUMN: Marak Dan Rawan Pada Sektor Finansial*. Jakarta: Indonesia Corruption Watch. Diambil kembali dari <https://antikorupsi.org/id/kasus-korupsi-di-lingkungan-bumn-marak-dan-rawan-pada-sektor-finansial>
- PT Perkebunan Nusantara VII. (2022). *Segmen Usaha*. Bandar Lampung: PT Perkebunan Nusantara VII. Diambil kembali dari <https://www.ptpn7.com/Bisnis>
- PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII. (2023). *TATA NILAI PERUSAHAAN*. Bandar Lampung: ptpn7.com. Diambil kembali dari <https://www.ptpn7.com/tatanilai/akhlak>
- PT Perkebunan Nusantara VII. (2023). *Tujuan, Bidang Usaha & Kegiatan Usaha Utama*. Bandar Lampung: ptpn7.com. Diambil kembali dari <https://www.ptpn7.com/Bidangusaha>
- PT Perkebunan Nusantara VII. (2023). *TUJUAN, BIDANG USAHA & KEGIATAN USAHA UTAMA*. Bandar Lampung: ptpn7.com. Diambil kembali dari <https://www.ptpn7.com/Bidangusaha>
- Putri, H. N. (2021). *Dimensi-Dimensi Budaya Organisasi Menurut Para Ahli*. Jakarta: Vocasia. Dipetik Maret 20, 2023, dari <https://vocasia.id/blog/dimensi-dimensi-budaya-organisasi-menurut-para-ahli/>
- Rinaldi, M., & Nanang, P. M. (2021). Persepsi Masyarakat Terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan Bus Transjabodetabek Dengan Metode Uji Asumsi Klasik dan Uji Regresi Linier Berganda. *Seminar Nasional Ketekniksipilan, 1(1)*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, E. H. (2018). *Organizational culture and leadership Third Edition*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.

- Sedarmayanti, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sidin, A. I., & Della, R. h. (2021). *PERILAKU ORGANISASI*. Malang: Literasi Nusantara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarta, A. W. (2023). *PTPN VII menerapkan budaya antikorupsi di perusahaan*. Bandar Lampung: Antara News. Diambil kembali dari <https://www.antaranews.com/berita/2528845/ptpn-vii-menerapkan-budaya-antikorupsi-di-perusahaan>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku organisasi : konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thohir, E., & Agustian, A. G. (2020). *AKHLAK Untuk Negeri*. Jakarta: Arga Tilanta.
- Tumbelaka, S. S., & Kaligis, J. N. (2023). *BUDAYA ORGANISASI DALAM KEPUASAN KERJA*. Cirebon: PT Arr Rad Pratama.
doi:<http://repository.unima.ac.id/bitstream/123456789/662/1/Budaya%20Organisasi%20dalam%20Kepuasan%20kerja%2C%20komitmen%20organisasional%20dan%20intention%20to%20leave.pdf>
- VisiIntegritas. (2021). *Setahun AKHLAK BUMN, Jangan Hanya Sekedar Berkelit dari Pameo "Bismillah Komisaris"....* Jakarta: Visi Integritas. Dipetik Maret 12, 2023, dari <https://visiintegritas.com/setahun-akhlak-bumn-jangan-hanya-sekedar-berkelit-dari-pameo-bismillah-komisaris/>
- Wibisono, A. (2016). Pengaruh Kualitas Jasa Pelayanan Terhadap Kepuasan pelanggan. *PERFORMANCE Jurnal Bisnis & Akuntansi Vol. 6 No. 2*, 32.
- Windarwati, A. D., Payangan, O. R., & Hamid, N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV. *Jurnal Analisis, Juni 2016, Vol. 5 No. 1*, 96-102. Diambil kembali dari <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/412c96beb018f12ec0f72f70db0b68b8.pdf>
- Wiratna Sujarweni, V. (2014). *SPSS untuk penelitian*. (Florent, Penyunt.) Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wulandari, & Kismono, G. (2023). The moderating effect of generations on the relationship between work values and affective commitment. *Jurnal Siasat Bisnis Vol. 27 No. 1.*, 1-16. doi:<https://doi.org/10.20885/jsb.vol27.iss1.art1>