

**PENGARUH REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA,
KOMITMEN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BERKAT SAWIT
UTAMA (BSU) JAMBI**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

ANDRIAN PERMANA

NPM : 2101110206

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2025


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Andrian Permana
Nomor Pokok/NRM : 2101110206
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Sumber Daya Manusia,
Komitmen Kerja, dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan PT.Berkat Sawit
Utama (BSU) Jambi

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10 - 02 - 2025. Pembimbing I : 
Dr. Diatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN. 0110117204

Tanggal 5 - 02 - 2025. Pembimbing II : 
Yun Suprank, S.E., M.Si
NIDN. 0207066701

Mengetahui,

Dekan
Tanggal 10 - 2 - 25.....



Dr. Misy Milda, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 10 - 2 - 25.....


Dr. Yolanda Vevbitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

19 / PS / DFEB / 25

ii

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Andrian Permana
Nomor Pokok/NRM : 2101110206
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkat Sawit Utama (BSU) Jambi

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10 - 02 - 2025 Ketua penguji :



Dr. Dlatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN. 0110117204

Tanggal 5 - 02 - 2025 Penguji I :



Yun Suprani, S.E., M.Si
NIDN. 0207066701

Tanggal 7 - 02 - 2025 Penguji II :



Umi Hasanah, S.E., M.M
NIDN. 0220016002

Mengetahui,

Dekan

Tanggal 10 - 2 - 25



Dr. Msy Mildal, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 10 - 2 - 25



Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

19 /PS/DFEB/ 25

iii

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Berhenti untuk menyalahkan diri sendiri sebab kita punya jalannya sendiri ”

“ My Life is Mine, not Yours ”

(Hidupku adalah Milikku, bukan Milikmu)

“ Just an Ordinary Boy ”

PERSEMBAHAN :

- ❖ **Kepada Allah Swt**
- ❖ **Kedua orang tuaku tercinta.**
- ❖ **Almamater**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andrian Permana
Nomor Pokok/NRM : 2101110206
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Sumber Daya Manusia,
Komitmen Kerja, dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan PT.Berkat Sawit
Utama (BSU) Jambi

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya. Demikian surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagaimana mestinya dan benar adanya.

Palembang, Januari 2025



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya semata sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Berkat Sawit Utama (BSU) Jambi”**

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan baik segi penyajian maupun segi pembahasannya. Hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan ilmu yang penulis miliki. Untuk itu penulis sangat mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hj. Edizal,AE,MS selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,S.E.,M.Si., Ak.,CA.,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariyah,SE.,MM selaku ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing utama yang telah memberi bimbingan selama masa penilitan
5. Ibu Yun Suprani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penilitan

6. Dosen-dosen serta staff karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
7. Pimpinan PT. Berkat Sawit Utama (BSU) Jambi serta karyawan yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian
8. Kedua orang tua tercinta penulis tersayang yang telah memberikan dukungan moril maupun materil serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan Skripsi ini dengan baik
9. Sahabat-sahabat penulis dilingkungan kampus, Geri, Nuriyah, Andra, Lina, Raynal, Susila, dan Wulan, terimakasih selalu menjadi garda terdepan saat penulis membutuhkan bantuan serta selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan Skripis penelitian ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih atas segala dukungannya semoga apa yang kita lakukan selalu mendapatkan limpahan rahmat dari Allah SWT dan berguna bagi kita semua. Aamiin ya Rabbalalamin.

Palembang, Januari 2024

Andrian Permana

DAFTAR ISI

| | |
|---|----------|
| HALAMAN JUDUL | |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| RIWAYAT HIDUP | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1 Kajian Teoritis | 7 |
| 2.1.1 Rekrutmen Sumber Daya Manusia..... | 7 |
| 2.1.2 Tujuan Rekrutmen | 7 |
| 2.1.3 Proses Rekrutmen | 8 |
| 2.1.4 Sumber Rekrutmen | 8 |
| 2.1.5 Dimensi dan Indikator Rekrutmen | 9 |
| 2.1.6 Komitmen Kerja | 10 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen..... | 10 |
| 2.1.8 Prinsip Komitmen..... | 11 |
| 2.1.9 Dimensi dan Indikator Komitmen | 11 |
| 2.1.10 Budaya Organisasi | 12 |
| 2.1.11 Fungsi Budaya Organisasi | 12 |
| 2.1.12 Manfaat Budaya Organisasi | 14 |
| 2.1.13 Jenis-jenis Budaya Organisasi | 15 |
| 2.1.14 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi | 16 |
| 2.1.15 Kinerja Karyawan..... | 17 |
| 2.1.16 Penilaian Kinerja Karyawan | 18 |
| 2.1.17 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 19 |
| 2.1.18 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan..... | 20 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 22 |
| 2.3 Kerangka Berfikir..... | 24 |
| 2.4 Hipotesis | 25 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 27 |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian | 27 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian | 27 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian | 27 |
| 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 28 |
| 3.2.1 Sumber Data | 28 |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data | 28 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 29 |
| 3.3.1 Populasi | 29 |
| 3.3.2 Sampel | 30 |

| | |
|---|-----------|
| 3.4 Rancangan Penelitian | 31 |
| 3.5 Variabel dan Defnisi Operasional | 31 |
| 3.5.1 Variabel penelitian..... | 31 |
| 3.5.2 Definisi Operasional..... | 32 |
| 3.6 Instrumen Penelitian..... | 35 |
| 3.7 Uji Instrumen Penelitian..... | 36 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 36 |
| 3.7.2 Uji Realibitas | 37 |
| 3.8 Teknik Analisis Data..... | 37 |
| 3.8.1 Uji Asumsi Klasik | 37 |
| 3.8.1.1 Uji Normalitas | 38 |
| 3.8.1.2 Uji Multikolinieritas | 38 |
| 3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas | 39 |
| 3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 40 |
| 3.8.3 Koefisien Determinasi | 41 |
| 3.8.4 Uji Hipotesis..... | 41 |
| 3.8.4.1 Uji Simultan (Uji F) | 41 |
| 3.8.4.2 Uji Parsial (Uji t)..... | 42 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 44 |
| 4.1 Hasil Penelitian..... | 44 |
| 4.1.1 Profil Perusahaan | 44 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan | 45 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi | 46 |
| 4.1.4 Deskripsi Profil Responden | 52 |
| 4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 54 |
| 4.2.1 Uji Validitas..... | 54 |
| 4.2.2 Uji Reliabilitas | 56 |
| 4.3 Uji Asumsi Klasik | 57 |

| | |
|---|-----------|
| 4.3.1 Uji Normalitas | 57 |
| 4.3.2 Uji Multikolinieritas..... | 59 |
| 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas..... | 60 |
| 4.3.4 Uji Regresi Linear Berganda | 61 |
| 4.3.5 Koefisien Determinasi | 63 |
| 4.3.6 Uji Hipotesis | 63 |
| 4.3.6.1 Uji F (Simultan)..... | 64 |
| 4.3.6.2 Uji t (Parsial) | 64 |
| 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian..... | 67 |
| BAB V KESIMPULAN | |
| 5.1 Kesimpulan..... | 72 |
| 5.2 Saran..... | 73 |
| DAFTAR PUSTAKA | 74 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 21 |
| Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian | 27 |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional..... | 33 |
| Tabel 3.3 Skala Likert | 36 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin..... | 52 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Rentan Usia..... | 53 |
| Table 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir..... | 53 |
| Table 4.4 Karakteristik Responden Lama Bekerja..... | 54 |
| Table 4.5 Hasil Uji Validitas | 55 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Realiabilitas..... | 56 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas | 59 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Linear Berganda..... | 61 |
| Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi | 63 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan (F) | 64 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (t)..... | 65 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir | 25 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 46 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)..... | 57 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (Grafik P-Plot)..... | 58 |
| Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastitas | 60 |

ABSTRAK

ANDRIAN PERMANA, Pengaruh Rekrutmen Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Berkat Sawit Utama Jambi. (Dibawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E.,M.Si dan Ibu Yun Suprani, S.E., M.Si).

Penelitian ini bertujuan apakah ada Pengaruh Rekrutmen Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Berkat Sawit Utama Jambi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 210 responden dengan jumlah sampel 68 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Instrumen yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dengan menggunakan bantuan komputer *Statistical Product and Servis Solution* (SPSS) Versi 27, Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji simultan (uji f) dan uji parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Rekrutmen Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Rekrutmen Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen Kerja (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Rekrutmen Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, dan Budaya Organisasi

RIWAYAT HIDUP

Andrian Permana, lahir di Umbul Solo pada tanggal 10 juni 2003, Anak Tunggal dari Ayah Ngajo, Ibu Siti Fatimah. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SD Asiatic Persada, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2018 di SMP Asiatic Persada, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2021 di SMK Muhammadiyah Sungai Bahar. Pada tahun 2021 saya memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan ialah hasil dari kualitas dan volume pekerjaan yang dilaksanakan individu sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Performa karyawan juga terpengaruh oleh kecerdasan spiritual, intelektual, dan emosional, serta kemampuan untuk mengubah hambatan menjadi peluang, dan kemampuan fisik untuk menggunakan sumber daya perusahaan. Karyawan dianggap sebagai pilar utama dalam berbagai aspek organisasi, sehingga menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena mereka menghadapi beragam dinamika internal. (Ongki, 2024). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Rekrutmen sumber daya manusia, Komitmen dan Budaya organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kelangsungan kegiatan perusahaan adalah bagaimana perusahaan dalam melakukan penarikan tenaga kerja (rekrutmen) dan mencari setiap calon karyawan yang ingin masuk di suatu perusahaan. Perusahaan berusaha meluangkan waktu untuk merekrut karyawan yang berkualitas agar mereka dapat memiliki karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perekrutan bertujuan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki pengalaman bahkan wawasan yang luas.

Menurut Hermaliani, (2024) Proses rekrutmen sdm merupakan langkah awal dalam membangun tim yang berkualitas. Rekrutmen yang baik tidak hanya

Menari individu dengan kualifikasi yang sesuai, tetapi juga memastikan mereka terintegrasi dengan budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan sikap yang diterima oleh anggota perusahaan. Budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan, sementara budaya yang kurang selaras dapat menghambat produktivitas dan kolaborasi tim.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah komitmen kerja. Karyawan yang berkomitmen kerja dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik.

Menurut Wibowo (2016:188), mengemukakan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Priansa (2018:234) Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

Menurut Hermaliani, (2024) Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya ini menciptakan lingkungan kerja yang mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja bersama. Budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja dan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Di tingkat global, banyak penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan inklusif berhubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

PT. Berkat Sawit Utama (BSU) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri perkebunan kelapa sawit dan pengelolaan CPO. Salah satu fenomena yang terjadi di PT Berkat Sawit Utama (BSU) adalah penerimaan pegawainya yang menerima pegawai tamatan SMA usia 18-45 tahun untuk menjadi pegawai harian. Selain itu PT BSU juga menerima tamatan S1, namun dengan latar pendidikan yang berbeda pegawai baru yang diterima di PT ini direkrut untuk menjadi pegawai harian terlebih dahulu setelah itu akan ada kualifikasi lebih lanjut untuk dijadikan pegawai tetap dan naik jabatan, akan tetapi pengretrutan tamatan SMA dan S1 jabatan awal mereka berbeda. Di PT. Berkat Sawit Utama pengrekrutan karyawan untuk dibagian tertentu seperti bagian Keuangan, Pemasaran, Askep, Staff, Mandor dan lainnya harus melalui tes khusus untuk menjabat dibagian tersebut akan tetapi untuk di bagian lapangan atau pun Buruh Harian tidak melalui tes-tes yang sulit ataupun khusus yang terpenting karyawan memiliki tenaga yang cukup kuat karena bagian lapangan ini karyawan nya bertugas untuk memanen buah kelapa sawit, membersihkan daun-daun sawit yang berhamburan, membersihkan rumput-rumput liar yang ada di dekat pohon sawit dan mengangkat buah sawit lalu dibawa ke pabrik untuk diolah.

Fenomena lainnya yang menyangkut masalah kinerja karyawan yaitu komitmen kerja. Di perusahaan ini komitmen sangat dibutuhkan akan tetapi ada beberapa karyawan yang tidak berkomitmen seperti berhenti bekerja sebelum waktunya. Pada tahun 2023 ada sekitar 1% pegawai PT BSU yang berhenti dengan alasan mendapat pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Jika perusahaan lagi tidak stabil perusahaan melakukan PHK ke karyawannya untuk

mengurangi kerugian di perusahaan dan kemungkinan bisa mencapai 10% dari seluruh pegawainya di berbagai divisi.

Di PT BSU memiliki misi perusahaan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan dengan standar kualitas tinggi, ramah lingkungan dan berkelanjutan serta memberikan nilai tambah lebih baik untuk seluruh stake holder. Untuk mewujudkan misi perusahaan setiap pegawai harus saling ramah kepada ke sesama pegawai lain jangan ada penindasan ke sesama pegawai. Biasanya hal seperti terjadi di perusahaan dikarenakan perbedaan jabatan. Hal seperti itu dapat mengakibatkan kinerja karyawan turun karena merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan.

Setiap hari pegawai PT BSU masuk kerja dari jam 07.30 – 17.00. kalau tidak masuk kerja pegawai tidak mendapat upah. Upah pegawai harian di PT BSU sekitar Rp. 120.000/hari. Apabila pegawai tidak masuk 3 hari berturut-turut tanpa keterangan akan diberikan Surat Peringatan (SP) 1 atau surat peringatan yang berlaku selama 6 bulan apabila dilakukan lagi akan di beri SP 2 dan sampai dengan SP 3.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM), Komitmen kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkat Sawit Utama (BSU) Jambi**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang penulis jabarkan diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Rekrutmen SDM, Komitmen kerja dan Budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Berkas Sawit Utama (BSU)?
2. Apakah Rekrutmen SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Berkas Sawit Utama (BSU)?
3. Apakah Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Berkas Sawit Utama (BSU)?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Berkas Sawit Utama (BSU)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan, mengetahui dan menganalisis sebagai berikut :

1. Apakah Rekrutmen SDM, Komitmen kerja dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Berkas Sawit Utama (BSU)?
2. Apakah Rekrutmen SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Berkas Sawit Utama (BSU)?
3. Apakah Komitmen Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Berkas Sawit Utama (BSU)?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Berkas Sawit Utama (BSU)?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat membantu pemahaman dan informasi yang dapat berfungsi sebagai referensi bagi perusahaan untuk melihat pengaruh kinerja karyawan di PT. Berkat Sawit Utama (BSU)

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah ilmu, pemahaman, dan wawasan bagi pembaca dan penulis khususnya dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan memberikan pengetahuan mengenai rekrutmen sdm, komitmen kerja dan budaya organisasi.

2. Bagi Perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam melihat apakah rekrutmen sdm, komitmen kerja dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Akademik, diharapkan penelitian ini dapat menjadi patokan informasi dalam bidang manajemen dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan hal hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Berkat Sawit Utama (BSU) Jambi .

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Johar. (2017). SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi. PT. Elex Media Komputindo
- Arikunto, Suharsimi. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basuni, Eeb, Irvandi Gustari, and Fahrudin Salim. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Karyawan Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Trans Trijaya Samudera. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 622-630.
- Basuni,Eeb¹, Gustari Irvandi², and Salim, Fahrudin³,(2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi karyawan dan Komitmen terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Trans Trijaya Samudera.Jurnal ekonomi, manajemen, bisnis dan sosial (EMBISS). Vol.3,no 4,agustus 2023:622-630. E-ISSN: 2747-0938.
- Dessler, Gary. (2020). Human Resource Management, 16th Edition. Harlow: Pearson Education Limited.
- Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko,sri¹, Ikhsan, Muhammad², Abdoellah,M.Natser³, Zabidi, Imron⁴, and Anggara, Ari⁵,(2023) Pengaruh Rekrutmen SDM, Penempatan dan Komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT LT di Jakarta. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis..Vol.8, no.1,2023.E-ISSN: 2798-5911.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermaliani, Argi¹, Prayetno, Sugeng²,& Permadi, Hendra³ (2024). “Pengaruh Rekrutmen dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Jakarta Sereal, neraca jurnal ekonomi, manajemen dan akuntansi, vol (2023),3(1):248–258, 3025-1192
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok. PT. Rajagrafindo. Persada.
- Kori, Lola dan Suryalena. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. Jurnal JOM FISIP, Vol. 5. Edisi II, Hal, 1-13.
- Larasati, Sri. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

- Lubis, M. Joharis, and Jaya, Indra. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung*.hal 91
- Masram, dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publiser
- Ongki C, Muhammad¹, Sopandi, Atep²,& Supratikta, Hadi³ (2024) Pentingnya rekrutmen sumber daya manusia (SDM) dalam peningkatan kinerja karyawan perbankan, *neraca jurnal ekonomi, manajemen dan akuntansi*, vol (2024),2 (5): 71–76, 3025-1192
- Pasla, Bambang Niko (2024). Analysis of Social and Economic Characteristics of Street Vendors in The Kotabaru District of Jambi City (Case Study of Fried Rice Traders). *Jurnal Prajaiswara*, 5(1).
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir (2023), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
- Pratisardy, Essy,& Lukito, Hendra (2019) Dampak Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT BANK XYZ cabang Padang *jurnal ekonomi dan bisnis*, vol 21, NO. 1, Feb 2019, p-ISSN 1693-8852 e-ISSN 2549-5003
- Purnomo, Adi (2018). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Bersama SPSS*. CV Wade Group.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Bandung: ALFABETA.
- Puspita, Ayu. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap employee engagement di PT. BANK X, Tbk. *Indikator*, 4(1), 353507.
- Ridwan, Fauzi, and Dini, Dwinta Rahma. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. In *UMMagelang Conference Series* (pp. 544-557).
- Robbins, Stephen . and Mary Coulter. (2017). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta

- Samsuddin, Harun. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sanusi, Anwar. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto, (2014), Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. Alfabeta, CV: Bandung.
- Sulaksono, Hari (2015). "Budaya Organisasi dan Kinerja". Yogyakarta: PT Deepublish.
- Suyono, Bakhtiar Abbas, and Asrip, Putera (2024). Pengaruh karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pegawai pada kantor kecamatan tongauna kabupaten konawe, Jurnal of International Development Economies, vol 03 (no 1) 2024, e-ISSN: 2829-534X
- Tika, Moh. Pabundu, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: BumiAksara, 2014, h. 121
- Wibowo. (2016). Perilaku dalam organisasi. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Zaky, Muhammad, (2021). Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: studi kasus pada industri manufaktur di Indonesia. Jurnal ilmiah manajemen, vol.2 no 1, 2021.