

Hubungan Penerapan Prinsip 6 RSPO terhadap Pemahaman dan Persepsi Karyawan di PT Bumihutani Lestari Mill (*Eagle High Plantations Group*) Provinsi Kalimantan Tengah

Dyna Intan Pangestika^{*)}, Siman Suwadji, Nanda Satya Nugraha

Program Studi Kehutanan, Fakultas Kehutanan, INSTIPER Yogyakarta

^{*)}Email Korespondensi: dynaintan8@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pemahaman, persepsi, dan dampak Prinsip 6 RSPO (pemenuhan hak-hak karyawan) terhadap karyawan di PT. Bumihutani Lestari Mill (*Eagle High Plantations Group*), Provinsi Kalimantan Tengah, serta menganalisis hubungan antara pemahaman dan persepsi tersebut dengan dampak yang dirasakan karyawan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa sosialisasi RSPO umumnya masih berfokus pada level manajerial, sehingga pemahaman karyawan di lapangan terhadap prinsip dan hak-hak belum optimal. Penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei kuesioner skala Likert. Pengambilan sample menggunakan teknik purposive sampling dan rumus Slovin, diperoleh 57 responden dari populasi 132 karyawan. Data analisis menggunakan uji reliabilitas Cronbach's Alpha, uji asumsi klasik, uji korelasi Pearson, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan tingkat pemahaman karyawan terhadap Prinsip 6 RSPO (39,32), persepsi (38,11), dan dampak terhadap karyawan (39,32) berada pada kategori sangat tinggi. Uji Pearson menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara pemahaman dengan dampak ($r = 0,838$) maupun persepsi dengan dampak ($r = 0,826$). Analisis regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = 7,05 + 0,4525X_1 + 0,3799X_2$, dengan pengaruh simultan yang signifikan ($F = 98,95$; $\text{sig} = 0,000$) dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,7856, artinya pemahaman dan persepsi mampu menjelaskan 78,56% variasi dampak terhadap karyawan. Disimpulkan bahwa semakin baik pemahaman dan persepsi karyawan terhadap Prinsip 6 RSPO, semakin besar dampak positif yang dirasakan, sehingga perusahaan disarankan mempertahankan dan meningkatkan sosialisasi serta pelatihan RSPO secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pemahaman Karyawan, Persepsi Karyawan, Prinsip 6 RSPO, RSPO

PENDAHULUAN

Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) merupakan Lembaga sosial yang terbentuk pada tahun 2004 yang bertujuan mengkoordinasikan segala kebutuhan bagi pada pemangku kepentingan dalam industri kelapa sawit diantaranya pihak yang memproduksi, mengolah, maupun pedagang kelapa sawit itu sendiri. Selain itu juga orang yang memproduksi barang turunan minyak kelapa sawit, pengecer, bank ataupun penanam modal dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Hal ini bertujuan untuk mencapai target produksi minyak kelapa sawit yang bersifat jangka panjang dengan standar global (RSPO, 2022).

Pemahaman karyawan mengenai manfaat RSPO bagi perusahaan dan diri mereka sendiri masih menjadi tantangan. Sebagian besar pelatihan dan sosialisai RSPO masih

difokuskan pada tingkat manajerial, sehingga informasi mengenai prinsip dan kriteria RSPO tidak sepenuhnya tersampaikan kepada karyawan di lapangan. Akibatnya, terjadi hambatan implementasi standar RSPO secara efektif di seluruh lini operasional perusahaan (Major-Smith et al., 2023).

Pengembangan strategi komunikasi dan pelatihan yang efektif oleh perusahaan kelapa sawit diperlukan guna meningkatkan pemahaman karyawan terhadap manfaat RSPO. Dengan demikian, karyawan dapat aktif berkontribusi untuk mencapai tujuan keberlanjutan perusahaan (Kresnanda et al., 2022).

Berdasarkan masalah tersebut, penelitian harus dilakukan guna mendapatkan gambaran tingkat pemahaman serta persepsi karyawan terhadap implementasi prinsip 6 RSPO (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*) di perusahaan sebagai upaya dukungan terhadap keberlanjutan dan kepatuhan terhadap standar sertifikasi internasional di industry kelapa sawit.

Menurut *Theory Planned of Behavior* yang dikemukakan (Ajzen, 1991) dengan mendasarkan adanya dugaan mengenai niat perilaku (*behavioral intention*) bukan semata bergantung pada sikap terhadap perilaku (*attitude towards behavior*) dan norma subjektif (*subjective norm*), melainkan juga dapat di karenakan oleh persepsi control perilaku (*perceived behavioral control*).

Variabel pemahaman Prinsip 6 RSPO dikaitkan dengan konsep keyakinan perilaku (*behavioral beliefs*). Variabel persepsi terhadap penerapan Prinsip 6 RSPO berkaitan dengan bagaimana karyawan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan standar tersebut di lingkungan perusahaan. Dalam hal ini, persepsi positif terhadap penerapan Prinsip 6 RSPO dapat membentuk sikap yang positif (*attitude toward behavior*) karena persepsi menunjukkan penilaian karyawan apakah penerapan Prinsip 6 RSPO dianggap perlu didukung. Variabel dampak terhadap karyawan dikaitkan dengan konsep perilaku (*behavior*). Dalam teori tersebut, perilaku merupakan hasil dari proses terbentuknya keyakinan, sikap, dan niat individu terhadap suatu tindakan. Pada penelitian ini, dampak menggambarkan implementasi Prinsip 6 RSPO yang dilakukan oleh perusahaan terhadap kondisi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 57 responden karyawan di PT. Bumihutani Lestari Mill. Data yang diperoleh merupakan hasil pengisian kuesioner yang terdiri atas tiga variable yaitu (1) Pemahaman terhadap Prinsip 6 RSPO (X_1) (2) Persepsi terhadap penerapan Prinsip 6 RSPO (X_2) (3) Dampak terhadap karyawan (Y). Penelitian memakai metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data didapatkan dengan melakukan penyebaran kuesioner tertutup menggunakan skala Likert. Analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan tingkat pemahaman dan persepsi karyawan terhadap Prinsip 6 RSPO berdasarkan skor jawaban responden pada skala Likert. Masing-masing item pada kuesioner mempunyai nilai (skor) 1 hingga 5 berdasarkan skor skala likert (Sugiyono, 2022) disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Kategori skor skala likert.

No	Skor	Keterangan
1	5	Sangat setuju
2	4	Setuju
3	3	Netral
4	2	Tidak Setuju
5	1	Sangat tidak setuju

Total skor setiap pernyataan diperoleh dengan menjumlahkan hasil perkalian antara jumlah responden di setiap kategori jawaban dengan bobot skala likert. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Total Skor} = (5 \times \text{SS}) + (4 \times \text{S}) + (3 \times \text{N}) + (2 \times \text{TS}) + (1 \times \text{STS})$$

Selanjutnya data dianalisis menggunakan nilai rerata (*mean*) setiap pernyataan. Nilai rerata (*mean*) setiap pernyataan ini akan memberitahu mengenai arah penilaian responden masing-masing indikatornya yang dihitung menggunakan cara berikut:

$$\text{Mean} = \text{Total skor} / \text{Jumlah responden}$$

Interpretasi nilai rata-rata (*mean*) dilakukan dengan menghitung panjang interval kelas dengan formulasi di bawah ini (Widoyoko, 2012):

Panjang interval = Skor tertinggi – Skor terendah / Panjang kelas

Panjang interval = $5 - 1 / 5$

Panjang interval = 0,8

Kategori kelas interval untuk tiap indikator disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Kategori kelas interval.

Interval	Kategori
1,00–1,80	Sangat Rendah
1,81–2,60	Rendah
2,61–3,40	Sedang
3,41–4,20	Tinggi
4,21–5,00	Sangat Tinggi

Nilai rerata (*mean*) setiap variabel di dapatkan dari total nilai keseluruhan data per masing-masing variabel, yang kemudian dibagi dengan jumlah responden. Dari hasil tersebut akan di bandingkan dengan kriteria yang sebelumnya sudah dimiliki menggunakan cara berikut:

Nilai tertinggi = Jumlah pernyataan x 5

Nilai terendah = Jumlah pernyataan x 1

Variabel Pemahaman Prinsip 6 RSPO (X_1), Persepsi Prinsip 6 RSPO (X_2), dan dampak terhadap karyawan (Y) masing-masing memiliki 9 pernyataan. Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan bahwa nilai tertinggi 5 sedangkan nilai terendah adalah 1, oleh karena itu

Nilai tertinggi = 9×5

Nilai terendah = 9×1

Pengelompokan kategori rentang skala dihitung menggunakan formulasi:

Kelas Interval = (Nilai tertinggi – Nilai terendah)/5

Kelas Interval = $(45 - 9)/5$

Kelas Interval = 7,2

Kategori penilaian untuk ketiga variabel disajikan dalam tabel 3.

Tabel 3. Kategori kelas interval variabel

Interval	Kategori
9,00 – 16,20	Sangat rendah
16,21 – 23,40	Rendah
23,41 – 30,60	Sedang
30,61 – 37,80	Tinggi
37,81 – 45,00	Sangat tinggi

Uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk menguji kesesuaian instrumen penelitian. Sebelum melakukan regresi digunakan uji asumsi klasik yang mencakup normalitas,

multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sehingga model regresi yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara statisti

Penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson karena data penelitian berbentuk skor interval sehingga memenuhi asumsi metode korelasi parametrik (Suparwo et al., 2024). Analisis regresi linear berganda berfungsi mengetahui pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y. Model matematis dari regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

- Y = Variable terikat (Dampak terhadap karyawan)
- X_1 = Pemahaman Prinsip 6 RSPO
- X_2 = Persepsi Prinsip 6 RSPO
- A = konstanta
- b_1, b_2 = koefisien regresi

Statistik dalam regresi linier berganda terdiri atas:

- a. Uji F untuk menguji signifikansi model secara simultan.
- b. Uji t guna memastikan pengaruh parsial variabel bebas masing-masing terhadap variabel terikat
- c. Koefisien determinasi (R square) sebagai ukuran kemampuan model menjelaskan variasi variable Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel X_1 (Pemahaman Prinsip 6 RSPO)

Analisis deskriptif pada variabel pemahaman prinsip 6 RSPO (X_1) dilakukan untuk mengetahui tingkat pemahaman responden terhadap Prinsip 6 RSPO di PT. Bumihutani Lestari Mill. Data hasil pengumpulan kuesioner dengan 57 responden yang terdiri dari 9 pernyataan diringkas dalam tabel 4.

Tabel 4. Variable X_1 (Pemahaman Prinsip 6 RSPO)

No	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
1	Saya mengerti tidak ada perlakuan diskriminatif terhadap perempuan, masyarakat sekitar, maupun pekerja migran di perusahaan. (Prinsip 6.1)	4,44	Sangat Tinggi
2	Saya mengerti perusahaan menjamin tempat kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan. (Prinsip 6.2)	4,63	Sangat Tinggi
3	Saya mengerti semua pekerja mendapatkan upah layak secara progresif (Prinsip 6.3)	4,37	Sangat Tinggi
4	Saya mengerti karyawan bebas membentuk atau ikut dalam serikat pekerja, dan perusahaan mendukung hal tersebut. (Prinsip 6.4)	4,14	Tinggi
5	Saya mengerti penerimaan karyawan baru dilakukan berdasarkan kemampuan dan kualifikasi (termasuk seleksi usia agar tidak ada pekerja anak). (Prinsip 6.5)	4,23	Sangat Tinggi
6	Saya mengerti perusahaan menerapkan aturan untuk melindungi karyawan dari pelecehan dan kekerasan di tempat kerja secara adil. (Prinsip 6.6)	4,60	Sangat Tinggi
7	Saya mengerti perusahaan memiliki komite khusus untuk menangani hal-hal yang berkaitan dengan pekerja perempuan. (Prinsip 6.7)	4,18	Tinggi

No	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
8	Saya mengerti slip gaji menunjukkan rincian gaji dan potongan secara jelas dan terbuka (tidak ada pemotongan upah yang tidak sah) (Prinsip 6.8)	4,53	Sangat Tinggi
9	Saya mengerti perusahaan rutin memeriksa apakah program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sudah berjalan dengan baik. (Prinsip 6.9)	4,46	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2026

Tabel 4 Pemahaman Prinsip 6 RSPO menunjukkan bahwa semua indikator variabel pemahaman ada di kategori tinggi hingga sangat tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan telah memahami ketentuan-ketentuan dalam Prinsip 6 RSPO mengenai hak-hak pekerja. Tingkat pemahaman karyawan terhadap Prinsip 6 RSPO disajikan dalam tabel 5.

Tabel 5. Tingkat pemahaman karyawan terhadap Prinsip 6 RSPO (X_1)

Variabel	Mean Skor Total	Kategori
Pemahaman Prinsip 6 RSPO (X_1)	39,32	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2026

Tabel 5 Tingkat pemahaman karyawan terhadap Prinsip 6 RSPO menunjukkan bahwa variabel Pemahaman Prinsip 6 RSPO (X_1) memiliki nilai rerata sebesar 39,32 dimana dikelompokkan menjadi kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menjelaskan di mana karyawan mempunyai pemahaman yang cukup baik tentang penerapan Prinsip 6 RSPO di perusahaan. Namun, masih ada beberapa indikator yang nilainya kurang daripada indikator lainnya, sehingga perusahaan perlu terus mengedukasi karyawan mengenai hak-hak mereka dan menerapkan Prinsip 6 RSPO secara lebih baik.

2. Variabel X_2 (Persepsi Prinsip 6 RSPO)

Analisis deskriptif pada variabel persepsi prinsip 6 RSPO (X_2) dilakukan untuk mengetahui tingkat persepsi responden terhadap Prinsip 6 RSPO di PT. Bumihutani Lestari Mill. Data hasil pengumpulan kuesioner dengan 57 responden yang terdiri dari 9 pernyataan diringkas dalam Tabel 6.

Tabel 6. Variabel X_2 (Persepsi Prinsip 6 RSPO)

No	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
1	Saya menilai terdapat cara yang adil dan melibatkan semua pihak untuk menyampaikan keluhan dan menyelesaikan masalah di tempat kerja (tidak ada diskriminasi). (Prinsip 6.1)	4,16	Tinggi
2	Saya menilai perusahaan menyediakan tempat tinggal, air bersih, toilet, layanan kesehatan, dan fasilitas kerja yang layak sesuai dengan standar hukum yang berlaku. (Prinsip 6.2)	4,40	Sangat Tinggi
3	Saya menilai semua pekerja mendapatkan upah layak secara progresif (Prinsip 6.3)	4,33	Sangat Tinggi
4	Saya menilai perusahaan tidak ikut campur dalam pembentukan atau kegiatan serikat pekerja. (Prinsip 6.4)	3,86	Tinggi
5	Saya menilai penerimaan karyawan baru dilakukan berdasarkan kemampuan dan kualifikasi (termasuk seleksi usia agar tidak ada pekerja anak). (Prinsip 6.5)	4,49	Sangat Tinggi
6	Saya menilai perusahaan berkomitmen untuk menjunjung etika kerja dan melarang segala bentuk intimidasi. (Prinsip 6.6)	4,19	Tinggi

No	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
7	Saya menilai perusahaan memiliki komite khusus untuk menangani hal-hal yang berkaitan dengan pekerja perempuan. (Prinsip 6.7)	4,07	Tinggi
8	Saya menilai perusahaan sudah mengikuti aturan ketenagakerjaan (Prinsip 6.8)	4,33	Sangat Tinggi
9	Saya menilai perusahaan memberikan pelatihan tentang prosedur K3 sesuai dengan jenis pekerjaannya. (Prinsip 6.9)	4,23	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2026

Tabel 6 Persepsi Prinsip 6 RSPO menunjukkan bahwa semua indikator variabel persepsi prinsip 6 RSPO (X_2) dikelompokkan ke kategori tinggi hingga sangat tinggi. Sehingga memperjelas bahwa karyawan telah menilai dengan positif tentang ketentuan-ketentuan dalam Prinsip 6 RSPO mengenai hak-hak pekerja. Tingkat persepsi karyawan terhadap Prinsip 6 RSPO disajikan dalam tabel 7.

Tabel 7. Tingkat persepsi karyawan terhadap Prinsip 6 RSPO (X_2)

Variabel	Mean Skor Total	Kategori
Persepsi Prinsip 6 RSPO (X_2)	38,11	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2026

Tabel 7 Tingkat persepsi karyawan terhadap Prinsip 6 RSPO menunjukkan bahwa variabel Persepsi Prinsip 6 RSPO (X_2) memiliki nilai rerata sebesar 38,11 di mana masuk ke kategori sangat tinggi. Hasil tersebut secara umum menunjukkan karyawan memiliki persepsi yang sangat positif terhadap penerapan Prinsip 6 RSPO di perusahaan. Terdapat beberapa indikator yang nilainya kurang daripada indikator lainnya namun secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa implementasi Prinsip 6 RSPO dinilai telah berjalan dengan baik oleh karyawan.

3. Variabel Y (Dampak Terhadap Karyawan)

Analisis deskriptif pada variable dampak terhadap karyawan (Y) dilakukan untuk mengetahui dampak terhadap penerapan prinsip-prinsip RSPO di PT. Bumihutani Lestari Mill. Data hasil pengumpulan kuesioner dengan 57 responden terdiri dari 9 pernyataan diringkas dalam Tabel 8.

Tabel 8. Variabel Y (dampak terhadap karyawan).

No	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
1	Tidak ada perlakuan diskriminatif terhadap karyawan di perusahaan (Prinsip 6.1)	4,44	Sangat Tinggi
2	Perusahaan menyediakan tempat tinggal, air bersih, toilet yang layak, dan layanan kesehatan bagi karyawan. (Prinsip 6.2)	4,49	Sangat Tinggi
3	Upah layak dihitung berdasarkan standar upah layak atau <i>Decent Living Wage</i> (DLW). (Prinsip 6.3)	4,35	Sangat Tinggi
4	Adanya ruang untuk berserikat mempermudah jalur komunikasi dan penyelesaian masalah antara karyawan dan manajemen. (Prinsip 6.4)	4,11	Tinggi
5	Penerimaan karyawan di perusahaan sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi (6.5)	4,56	Sangat Tinggi
6	Perusahaan menjunjung etika kerja dan melarang segala bentuk intimidasi. (Prinsip 6.6)	4,19	Tinggi

No	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
7	Perusahaan memiliki komite khusus untuk menangani hal-hal yang berkaitan dengan pekerja perempuan. (Prinsip 6.7)	4,42	Sangat Tinggi
8	Tidak ada pemaksaan penyerahan dokumen pribadi oleh karyawan atau karyawan mengalami potongan gaji yang tidak sah. (Prinsip 6.8)	4,39	Sangat Tinggi
9	Perusahaan memastikan tempat kerja aman dengan menilai risiko dan mencegah bahaya kerja. (Prinsip 6.9)	4,37	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2026

Tabel 8 dampak terhadap karyawan menunjukkan bahwa semua indikator variabel persepsi prinsip 6 RSPO (X_2) dikelompokkan ke kategori tinggi hingga sangat tinggi. Sehingga memperjelas karyawan merasakan dampak dari ketentuan-ketentuan dalam Prinsip 6 RSPO mengenai hak-hak pekerja. Tingkat dampak terhadap karyawan disajikan dalam tabel 9.

Tabel 9. Tingkat dampak terhadap karyawan (Y)

Variabel	Mean Skor Total	Kategori
Dampak terhadap karyawan (Y)	39,32	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2026

Tabel 9 tingkat dampak terhadap karyawan menunjukkan bahwa variabel dampak terhadap karyawan (Y) memiliki nilai rerata sebesar 39,32 dimana dikelompokkan ke kategori sangat tinggi. Hasil tersebut secara umum memperjelas bahwa implementasi prinsip 6 RSPO telah berjalan baik sehingga karyawan merasakan dampak yang sangat positif terhadap penerapan Prinsip 6 RSPO di perusahaan. Terdapat beberapa indikator yang nilainya kurang daripada indikator lainnya namun secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa implementasi Prinsip 6 RSPO dinilai telah berjalan dengan baik oleh karyawan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini digunakan untuk meyakinkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner mengeluarkan kekuatan konsisten. Masing-masing variabel memiliki pernyataan yang berbeda untuk mengukur konsep yang berbeda sehingga pengujian dilakukan pada setiap variabel. Hasil uji reliabilitas setiap variabel disajikan dalam Tabel 10.

Tabel 10. Hasil uji *Cronbach's Alpha* tiap variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X_1	0,7903	Reliabel
X_2	0,8266	Reliabel
Y	0,7697	Reliabel

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2026

Tabel 10 uji *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa variabel pemahaman prinsip 6 RSPO (X_1), persepsi prinsip 6 RSPO (X_2), dan dampak terhadap karyawan (Y) dibuktikan reliabel dengan alasan memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70 sesuai ketentuan. Karena dinyatakan reliabel maka membuktikan bahwa pernyataan kuesioner memiliki tingkat konsistensi dan stabilitas yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dipakai guna memastikan distribusi data yang digunakan saat penelitian. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *saphiro-wilk* karena

jumlah sampel relative kecil yaitu 57 responden. Hasil Uji Normalitas (*Saphiro-Wilk's*) disajikan dalam tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas (*Saphiro-Wilk's*)

Variabel	Statistic	df	Sig.
Unstandarized Residual	0,962	57	0,070

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2026

Tabel 11 uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,070 dengan n sebesar 57. Hasil signifikansi yang didapatkan lebih dominan dari nilai syarat ($0,070 > 0,05$). Keseluruhan data yang dipakai penelitian ini berdistribusi normal dan terpenuhi.

2. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah instrumen pengujian untuk memastikan hubungan antara variabel bebas. Hasil Uji Multikolinearitas disajikan dalam tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Pemahaman Karyawan Terhadap Prinsip 6 RPSO (X_1)	0,418	2,392	Tidak terjadi Multikolinearitas (Lolos)
Persepsi Karyawan Terhadap Prinsip 6 RPSO (X_2)	0,418	2,392	Tidak terjadi Multikolinearitas (Lolos)

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2026

Tabel 12 uji multikolinearitas menunjukkan bahwa dua variabel bebas yang digunakan tidak ada hubungan kuat atau gejala multikolinearitas. Keduanya mempunyai nilai toleransi sebesar 0,418 dan lebih tinggi dari syarat yaitu 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF keduanya memiliki nilai 2,392 yang mana jauh di bawah syarat yaitu 10. Kedua variabel bebas ini bersifat independen satu sama lain, sehingga model regresi linear berganda yang dibangun bersifat objektif dan terbebas dari gangguan bias interkorelasi saat menguji hubungan dengan variabel terikat.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah instrument guna melakukan tes ketidaksamaan varian residual dari antar pengamatan. Hasil Uji Heteroskedastisitas disajikan dalam tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai t	Signifikansi	Keterangan
Pemahaman Karyawan Terhadap Prinsip 6 RPSO (X_1)	0,971	0,336	Tidak terjadi Heteroskedastisitas (Lolos)
Persepsi Karyawan Terhadap Prinsip 6 RPSO (X_2)	-1,832	0,072	Tidak terjadi Heteroskedastisitas (Lolos)

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2026

Tabel 13 uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel X_1 sebesar 0,336 dan lebih tinggi dari syarat signifikansi yaitu 0,05. Sedangkan untuk variabel X_2 nilai signifikansi sebesar 0,072 dan lebih tinggi dari nilai syarat signifikansi 0,05. Kedua variabel bebas yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas secara valid dan bersifat homoskedastisitas sehingga varians dari data yang digunakan stabil dan konsisten.

Uji Pearson

Uji korelasi Pearson penelitian ini berfungsi guna mengecek hubungan antara pemahaman prinsip 6 RSPO (X_1) dengan dampak terhadap karyawan (Y) dan persepsi prinsip 6 RSPO (X_2) dengan dampak terhadap karyawan (Y). Hasil uji disajikan dalam Tabel 14.

Tabel 14. Hasil uji Pearson

Variabel	Pearson Correlation	Sig.	Tingkat Hubungan	Keterangan
X ₁ dengan Y	0,838	0,000	Kuat	Signifikan
X ₂ dengan Y	0,826	0,000	Kuat	Signifikan

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2026

Hasil Tabel 14 uji Pearson menunjukkan bahwa variabel X₁ memiliki nilai korelasi dengan variabel Y sebesar 0,838 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa X₁ memiliki hubungan kuat dan signifikan terhadap variabel Y. Pemahaman yang kuat berfungsi sebagai dasar bagi karyawan untuk menuntut hak-haknya untuk mendorong perusahaan dalam mematuhi standar ketenagakerjaan RSPO. Pemahaman adalah prasyarat untuk dampak. Karyawan yang memiliki pemahaman tinggi dapat mengaitkan prinsip tersebut dengan penerapan dan dampak positifnya yang ada pada perusahaan.

Variabel X₂ memiliki nilai korelasi dengan variabel Y sebesar 0,826 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa X₂ memiliki hubungan kuat dan signifikan terhadap variabel Y. Semakin baik persepsi terhadap prinsip 6 RSPO maka karyawan dapat mengetahui dampak dari penerapan prinsip 6 RSPO di perusahaan. Peningkatan persepsi positif dapat dilakukan melalui dukungan, pelatihan partisipatif, dan implementasi secara signifikan dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengenali dampak nyata dari penerapan prinsip 6 RSPO. Menurut (Riasat, 2024) persepsi memiliki peran yang jelas untuk mendukung implementasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi didapatkan dari perolehan analisis regresi linier berganda untuk menggambarkan hubungan antara variabel pemahaman prinsip 6 RSPO (X₁), persepsi prinsip 6 RSPO (X₂), dan dampak terhadap karyawan (Y).

Adapun persamaannya sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh bentuk persamaan

$$Y = 7,05 + 0,4525 X_1 + 0,3799 X_2$$

Keterangan:

Y = Dampak terhadap karyawan

X₁ = Pemahaman prinsip 6 RSPO

X₂ = Persepsi prinsip 6 RSPO

Dalam model ini, Y merupakan variabel terikat yang berupa tingkat keberhasilan penerapan Prinsip 6 RSPO. X₁ mewakili tingkat pemahaman dan X₂ mewakili tingkat persepsi. Koefisien positif untuk kedua variabel independent tersebut menunjukkan adanya hubungan peningkatan baik dalam pemahaman maupun persepsi positif yang dikaitkan dengan peningkatan pada variabel hasil Y.

Konstanta bernilai 7,05 berarti apabila variabel X₁ dan X₂ diasumsikan 0 (nol) maka Y akan bernilai 7,05. Semakin terjadi peningkatan pemahaman maka nilai dampaknya akan meningkat sebesar 0,4525. Semakin terjadi peningkatan persepsi maka nilai dampaknya akan meningkat sebesar 0,3799.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi penelitian ini berfungsi untuk mengetahui besarnya kapabilitas variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai R square disajikan dalam Tabel 15.

Tabel 15. Nilai R square

R Square	R Square adj	Keterangan
0,7856	0,7777	Pengaruh sebesar 78,56%

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2026

Tabel 15 nilai R Square sebesar 0,8264. Hasil ini menegaskan bahwa variabel X_1 (Pemahaman prinsip 6 RSPO) dan X_2 (Persepsi prinsip 6 RSPO) mampu menjelaskan variabel Y (dampak terhadap karyawan) sebesar 78,56 %, sedangkan 21,44% yang tersisa dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian. Terkait dengan pemahaman, persepsi, dan dampaknya terhadap karyawan menggarisbawahi pentingnya menggunakan pendekatan yang luas untuk menerapkan standar ketenagakerjaan di perkebunan kelapa sawit.

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) penelitian ini dipakai untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yakni variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y secara parsial. Hasil uji t disajikan dalam Tabel 16.

Tabel 16. Hasil uji t (parsial)

Variabel	Koefisien (B)	t	Sig.
Konstanta	7,05	3,04	0,004
X_1	0,4525	5,10	0,000
X_2	0,3799	4,59	0,000

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2026

Tabel 16 uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Pemahaman Prinsip 6 RSPO (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat diartikan yakni pemahaman prinsip 6 RSPO memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dampak terhadap karyawan (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,4525 menunjukkan bahwa peningkatan pemahaman prinsip 6 RSPO dapat meningkatkan dampak positif yang dirasakan karyawan. Penelitian oleh (Akbar, 2025), menyatakan pengetahuan memegang peranan penting dalam efektivitas dan kinerja karyawan.

Hasil uji tersebut didukung oleh analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa tingkat pemahaman karyawan terhadap prinsip 6 RSPO memiliki kategori sangat tinggi nilai rerata sebesar 39,32 dan tingkat dampak terhadap karyawan berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 39,32.

Pemahaman mengenai larangan diskriminasi termasuk kategori sangat tinggi. Dimana mendukung penjelasan mengenai dampaknya terhadap karyawan bahwa tidak ada praktik diskriminasi di tempat kerja, yang juga berada dalam kategori sangat tinggi. Pemahaman karyawan terhadap kebijakan non-diskriminasi terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan setara. Kebijakan non-diskriminasi memiliki hubungan positif dengan penurunan tindakan diskriminatif di lingkungan kerja. Sesuai yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991) pemahaman dapat dikaitkan dengan keyakinan individu (*behavioral beliefs*) yang kemudian menjadi dasar terbentuknya sikap terhadap suatu perilaku (*attitude toward behavior*). Seperti terbentuknya sikap positif karyawan untuk bertindak sesuai dengan kebijakan yang berlaku, yang secara tidak langsung dapat memengaruhi niat serta perilaku nyata dalam memperlakukan rekan kerja secara adil.

Pemahaman mengenai jaminan tempat kerja yang aman termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sejalan dengan hal tersebut, dampak terhadap karyawan berupa pemberian fasilitas layak termasuk dalam kategori sangat tinggi, hal ini dapat terbukti dengan adanya

perumahan, klinik kesehatan, P3K, serta fasilitas pendidikan. Perusahaan benar-benar menerapkan kesadaran terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja dengan memenuhi fasilitas dasar yang diberikan kepada karyawan yang dikoordinasikan oleh bagian *Facility Management* (FM) dan *Sustainability*. Sesuai yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991), hal tersebut berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap mengendalikan perilaku (*perceived behavioral control*) yaitu keyakinan dimana perusahaan memiliki sumber daya yang cukup untuk menyediakan fasilitas sehingga memperkuat keyakinan mereka bahwa lingkungan kerja benar-benar aman dan sehat.

Pernyataan mengenai upah layak yang progresif memiliki nilai rata-rata di kategori sangat tinggi, sejalan dengan dampaknya terhadap karyawan yakni pemberian upah layak yang dihitung berdasarkan standar juga berada di kategori sangat tinggi. Penerapan sistem penggajian dikelola oleh *Human Capital Corporate Services* (HCCS). Kesesuaian kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa pemahaman karyawan mengenai sistem pengupahan yang tidak hanya berdasarkan UMR/UMK, tetapi juga memperhatikan biaya hidup yang layak, telah diterapkan secara baik. Sesuai yang dicetuskan oleh (Ajzen, 1991), hal ini dapat dikaitkan dengan keyakinan individu (*behavioral beliefs*) yang kemudian menjadi dasar terbentuknya sikap terhadap suatu perilaku (*attitude toward behavior*). Karyawan mempercayai bahwa kebijakan upah yang progresif akan membawa keuntungan bagi kesejahteraan mereka, sehingga mereka merasa sistem tersebut adil.

Pemahaman tentang kebebasan berserikat berada pada kategori tinggi, dan dampak berupa adanya ruang berserikat untuk mempermudah komunikasi dan penyelesaian masalah juga berkategori tinggi. Serikat kerja dikelola oleh bagian dikelola oleh *Human Capital Corporate Services* (HCCS). Indikator pada serikat kerja memiliki nilai yang paling rendah. Hal ini terjadi karena ada keraguan pemahaman karyawan mengenai peran serikat kerja yang berfungsi sebagai wadah untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak normatif karyawan, sehingga menjadi poin penting bagi perusahaan dalam memperluas ruang diskusi bagi karyawan. Sesuai yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991), hal ini bahwa dukungan manajemen dapat dikaitkan dengan *subjective norm* yang berfungsi sebagai norma subjektif yang kuat, di mana tekanan sosial dari atasan dan rekan kerja mendorong orang untuk berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja.

Pemahaman tentang penerimaan karyawan berdasarkan kemampuan dan kualifikasi berada di kategori sangat tinggi, sejalan dengan proses perekrutan berjalan profesional dan objektif yang juga berada di kategori sangat tinggi. Perekrutan karyawan baru dikelola oleh *Human Capital Corporate Services* (HCCS). Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan rekrutmen non-diskriminatif, seperti melarang pekerja di bawah umur, telah diterapkan secara konsisten. Sesuai yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991), dalam hal ini keyakinan individu (*behavioral beliefs*) dapat menjadi dasar terbentuknya sikap terhadap suatu perilaku (*attitude toward behavior*). Keyakinan akan keadilan prosedur (*prosedural justice*) meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Pemahaman tentang penerapan etika kerja dan larangan intimidasi termasuk dalam kategori sangat tinggi namun dalam implementasinya perlindungan karyawan dari pelecehan dan kekerasan berada di kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan telah dipahami dengan sangat baik oleh karyawan, penerapannya di lapangan masih perlu ditingkatkan. Namun demikian, aturan perlindungan yang ada telah berfungsi dengan baik tanpa membedakan jenis pelecehan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang aman dan bebas tekanan. Sesuai yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991), kondisi tersebut berkaitan dengan *perceived behavioral control*, yaitu keyakinan individu bahwa terdapat kondisi yang mendukung atau menghambat suatu perilaku. Lingkungan yang tidak mengancam membantu

karyawan membangun persepsi kontrol perilaku yang positif, yang pada gilirannya memungkinkan mereka bekerja secara produktif tanpa hambatan psikologis.

Pemahaman mengenai rincian slip gaji yang jelas sejalan dengan dampaknya berupa keyakinan bahwa tidak ada pemotongan gaji yang tidak sah serta penahanan dokumen, keduanya berada dalam kategori yang sangat tinggi. Sistem penggajian dikelola oleh *Human Capital Corporate Services* (HCCS). Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa tingkat pemahaman karyawan tentang pengupahan berkorelasi langsung dengan tingkat perlindungan hak pekerja dari praktik eksploitasi. Sesuai yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991), kondisi tersebut berkaitan dengan keyakinan individu (*behavioral beliefs*) yakni keyakinan karyawan tentang konsekuensi tindakan mereka dipengaruhi oleh kejelasan informasi kebijakan.

Pemahaman tentang pemeriksaan K3 secara teratur berada pada kategori sangat tinggi, dan pelaksanaan penilaian risiko dan pencegahan bahaya kerja juga sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh inspeksi K3 yang dilakukan setiap bulan. Pelaksanaan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan dikoordinasikan oleh bagian *Sustainability*. Hal ini menyatakan bahwa prosedur K3 adalah program yang berlangsung secara berkesinambungan dan bukan sekadar formalitas. Sesuai yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991), kondisi tersebut berkaitan dengan *perceived behavioral control*, kebiasaan melakukan inspeksi rutin menghasilkan niat dan perilaku pencegahan yang terinternalisasi, dimana karyawan dan manajemen secara bersama-sama memiliki kontrol dan tanggung jawab terhadap keselamatan kerja.

Variabel persepsi prinsip 6 RSPO (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi prinsip 6 RSPO berpengaruh positif dan signifikan terhadap dampak terhadap karyawan (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,3799 mengindikasikan semakin positif persepsi karyawan terhadap Prinsip 6 RSPO maka semakin besar dampak positif yang dirasakan karyawan. Hasil ini berkaitan dengan penelitian (Shahid et al., 2024) yang mengatakan ciri-ciri persepsi karyawan, di antara faktor-faktor lainnya, mencakup rasa dukungan yang kuat serta fokus terhadap perusahaan. Sikap positif pada karyawan memiliki dampak langsung terhadap tingkat keterlibatan yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil tersebut didukung oleh analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa tingkat persepsi karyawan terhadap prinsip 6 RSPO termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 38,11 dan tingkat dampak terhadap karyawan termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 39,32.

Penilaian karyawan mengenai adanya prosedur yang adil yang melibatkan semua pihak untuk menyampaikan keluhan dan menyelesaikan masalah di tempat kerja berada dalam kategori tinggi. Sedangkan dampak berupa tidak ada perlakuan diskriminatif di tempat kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian mekanisme pengaduan yang adil dan tidak diskriminatif belum sepenuhnya dinilai baik oleh karyawan untuk membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil. Sesuai yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991), kondisi ini dapat dikaitkan dengan *subjective norm*, yaitu persepsi individu tentang dukungan sosial atau lingkungan terhadap suatu perilaku.

Penilaian karyawan terhadap penyediaan tempat tinggal, air bersih, toilet, layanan kesehatan, dan fasilitas kerja lainnya yang sesuai standar hukum dan implementasi fasilitas yang layak, keduanya berada di kategori sangat tinggi. Kebijakan penyediaan fasilitas perusahaan telah memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan, seperti adanya perumahan, klinik kesehatan, P3K, dan fasilitas pendidikan dari TK hingga SMA. Keselarasan antara penilaian dan pelaksanaan ini menunjukkan komitmen perusahaan terhadap standar

kelayakan kerja. Sesuai yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991), kondisi ini dapat dikaitkan antara *perceived behavioral control* dengan penyediaan fasilitas yang memadai, yang memungkinkan karyawan dapat bekerja sebaik mungkin dan merasa diperhatikan.

Persepsi karyawan terhadap pemberian upah layak secara progresif berada pada kategori sangat tinggi sejalan dengan praktik bisnis yang diterapkan di mana struktur gaji mempertimbangkan kelayakan hidup dan upah minimum regional. Kesesuaian ini menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan adil dan transparan.

Persepsi karyawan tentang sikap perusahaan yang tidak ikut campur dalam pembentukan atau kegiatan serikat pekerja berada pada kategori sangat tinggi. Namun, dampaknya berupa adanya ruang serikat pekerja memudahkan komunikasi dan penyelesaian masalah berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mampu menilai secara positif mengenai adanya kesempatan untuk kebebasan berserikat yang diberikan perusahaan untuk membantu karyawan berkomunikasi dengan manajemen. Serikat pekerja seharusnya dapat menunjukkan bahwa berpartisipasi sebagai mitra dialog adalah cara yang efektif untuk menyampaikan aspirasi dan menyelesaikan konflik ketenagakerjaan. Sesuai yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991), kondisi tersebut berkaitan dengan komponen *subjective norm*, yaitu persepsi individu mengenai dukungan sosial terhadap suatu perilaku.

Penilaian karyawan terhadap proses penerimaan karyawan baru dilakukan berdasarkan kemampuan dan kualifikasi yang dimiliki, termasuk proses seleksi usia untuk mencegah adanya pekerja anak selaras dengan perusahaan yang menerapkan proses perekrutan yang dianggap objektif dan profesional berada dalam kategori sangat tinggi. Kebijakan rekrutmen yang adil dan tidak membedakan telah dinilai baik oleh karyawan dan perusahaan komitmen perusahaan dalam menolak praktik nepotisme dan tidak mempekerjakan anak di bawah umur. Sesuai yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991), kondisi tersebut berkaitan dengan *attitude toward behavior*, yaitu bagaimana individu melakukan evaluasi terhadap suatu tindakan. Karyawan mempersepsikan bahwa proses perekrutan dilakukan secara objektif menciptakan kontrol perilaku yang dipersepsikan secara positif, dimana karyawan merasa yakin bahwa peluang untuk berkembang didasarkan pada kemampuan dan prestasi, bukan pada hubungan atau koneksi pribadi.

Penilaian karyawan terhadap komitmen perusahaan dalam menjaga etika kerja dan melarang segala bentuk intimidasi berada pada kategori tinggi, sejalan penerapan etika kerja dan larangan intimidasi berada pada kategori tinggi. Karyawan sudah menilai dengan jelas komitmen kebijakan tersebut, penerapannya di tempat kerja masih memerlukan peningkatan konsistensi. Namun demikian, perusahaan berhasil menerapkan standar etika yang menciptakan rasa aman terhadap ancaman, tekanan, atau tindakan tidak menyenangkan di lingkungan kerja. Sesuai yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991), kondisi tersebut berkaitan dengan *perceived behavioral control*, yaitu keyakinan individu mengenai adanya faktor pendukung yang memungkinkan suatu perilaku dilakukan. Lingkungan yang tidak membahayakan membantu karyawan mengembangkan kendali perilaku yang dirasakan positif, sehingga memungkinkan mereka bekerja secara efektif tanpa hambatan psikologis.

Penilaian karyawan terhadap adanya komite khusus yang bertugas menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerja perempuan berada dalam kategori tinggi. Sedangkan dampaknya berupa mekanisme respons terhadap isu gender serta komite yang menangani permasalahan perempuan juga berada dalam kategori sangat tinggi. Adanya lembaga khusus yang menangani kebutuhan pekerja perempuan, seperti izin melahirkan, kesehatan reproduksi, serta perlindungan terhadap diskriminasi berbasis gender, bukan hanya dikenal saja, tetapi juga dirasakan manfaatnya oleh para karyawan. Adanya komite gender menunjukkan komitmen nyata perusahaan dalam mewujudkan kesetaraan dan

melindungi hak pekerja perempuan. Sesuai yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991), mengenai *perceived behavioral control*, dimana keberadaan komite gender berperan sebagai faktor internal yang meningkatkan kontrol perilaku yang dirasakan, di mana karyawan perempuan merasa yakin bahwa ada lembaga yang siap memberikan dukungan dan perlindungan jika terjadi situasi ketidakadilan.

Penilaian karyawan terhadap kepatuhan perusahaan dalam menjalankan aturan ketenagakerjaan berada pada kategori sangat tinggi, seiring dengan perusahaan yang menerapkan tidak ada pemotongan gaji yang tidak sah serta tidak adanya penahanan dokumen identitas yang berada pada kategori sangat tinggi. Kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan sudah diterapkan secara konsisten dan dialami secara langsung oleh karyawan. Perusahaan menunjukkan kepastian melalui pelarangan praktik penahanan dokumen identitas serta pemotongan gaji yang tidak sah, sekaligus penerapan kewajiban transparansi pada slip gaji sebagai upaya perlindungan hak pekerja. Selarasnya penilaian dengan pelaksanaannya menandakan tata kelola perusahaan yang baik dan berintegritas. Sesuai yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991), mengenai *attitude toward behavior*, konsistensi kepatuhan membangun keyakinan karyawan bahwa perusahaan memiliki komitmen kuat terhadap kepastian hukum dan keadilan, yang kemudian memperkuat kepercayaan serta loyalitas karyawan.

Penilaian karyawan terhadap pemberian pelatihan mengenai prosedur K3 sesuai dengan jenis pekerjaannya berada pada kategori sangat tinggi, dan perusahaan melakukan penilaian risiko serta pencegahan bahaya kerja secara sistematis dan rutin juga berada pada kategori sangat tinggi, yang terbukti melalui adanya inspeksi K3 yang dilakukan secara rutin seperti briefing K3 yang dilakukan setiap hari. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan K3 di perusahaan tidak hanya bersifat formalitas, melainkan benar-benar memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan untuk mengenali potensi bahaya dan melakukan tindakan pencegahan sesuai dengan risiko pada masing-masing pekerjaan. Tingginya kesesuaian antara penilaian dan implementasi mencerminkan budaya keselamatan kerja yang telah tertanam kuat di perusahaan. Sesuai yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991), mengenai *attitude toward behavior*, pelatihan yang tersusun dan berlangsung secara berkelanjutan memperkuat persepsi terhadap kemampuan mengendalikan sesuatu dalam artinya karyawan merasa memiliki kemampuan dan kendali untuk menjaga keselamatan diri sendiri serta rekan kerja.

Uji F (Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pemahaman prinsip 6 RSPO (X_1) dan bahwa persepsi prinsip 6 RSPO (X_2) secara simultan terhadap dampak terhadap karyawan (Y). Hasil uji F disajikan dalam Tabel 17.

Tabel 17. Hasil uji F (simultan)

Sumber	df	F	Sig
Regression	2	98,95	0,000

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2026

Tabel 17 uji F (simultan) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Pemahaman prinsip 6 RSPO (X_1) dan persepsi prinsip 6 RSPO (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap dampak terhadap karyawan (Y). Peningkatan pemahaman dan persepsi berdasarkan prinsip ini dapat menjadi titik tolak untuk meningkatkan kesadaran akan dampak oleh seluruh karyawan.

Hasil tersebut juga didukung oleh analisis deskriptif yang memperlihatkan bahwa variabel pemahaman termasuk dalam kategori sangat tinggi, variabel persepsi juga termasuk dalam kategori sangat tinggi, dan variabel dampak terhadap karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Tingginya pemahaman responden mengenai prinsip 6 RSPO yang disertai persepsi positif terhadap penerapan standar tersebut turut mendorong tingginya dampak positif yang dirasakan oleh karyawan.

Sesuai yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991), bahwa perilaku dan hasil yang timbul dipengaruhi oleh keyakinan individu (*belief*) serta evaluasi atau penilaian individu terhadap suatu tindakan. Dalam penelitian ini, pemahaman mencerminkan pengetahuan responden tentang Prinsip 6 RSPO, sedangkan persepsi menggambarkan penilaian responden terhadap penerapan prinsip tersebut di perusahaan. Kedua faktor tersebut, secara bersama-sama, berkontribusi terhadap dampak implementasi RSPO yang dirasakan oleh karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ditarik kesimpulan bahwa:

1. Tingkat pemahaman prinsip 6 RSPO masuk ke kategori tinggi dengan nilai sebesar 39,32, tingkat persepsi prinsip 6 RSPO berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 38,11, dan tingkat dampak terhadap karyawan berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 39,32.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pemahaman prinsip 6 RSPO dan persepsi prinsip 6 RSPO karyawan PT. Bumihutani Lestari Mill berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap dampak terhadap karyawan.
3. Pemahaman prinsip 6 RSPO dan persepsi prinsip 6 RSPO memiliki hubungan kuat dan signifikan dengan dampak terhadap karyawan. Dengan kemampuan model menjelaskan variasi dampak terhadap karyawan sebesar 78,56 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Akbar, T. Z. (2025). Analysis Of The Influence Of Knowledge, OHS Management System On OHS Implementation And Employee Performance At PT GKI In 2024. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(4), 6518-6536. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msei/article/view/8117/4595>
- Kresnanda, S., Ratnawulan, T., & Syaodih, C. (2022). Management Of Training Systems In Improving Hr Competency In Oil Palm Plantation Companies PT. Kayung Agro Lestari, And PT. Austindo Jaya Nusantara Agri Sia. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(4), 866–874. <https://repository.uninus.ac.id/164/>
- Major-Smith, K., Cotton, D., Wallis, L., & Borne, G. (2023). *Enhancing sustainability in the palm oil industry: Insights from stakeholders*. https://www.researchgate.net/publication/374445384_Enhancing_sustainability_in_the_palm_oil_industry_Insights_from_stakeholders
- Riasat, N. (2024). Impact of Internal Forces on Employee Behaviors: Role of Situational Factors. *International Journal of Innovations in Science & Technology*, 6(3), 1267-1282. <https://doi.org/10.33411/ijist/20246312671282>
- RSPO. (2022). *Transforming markets to make sustainable palm oil the norm*. <https://rspo.org/wp-content/uploads/RSPO-Who-We-Are-Dec-2022.pdf>
- Shahid, I., Ali, A., & Wei Na, T. (2024). Analyzing Relationship between Employee Perceptions and Aspects of Performance Management and Work Engagement: Case Study of KFC Pakistan. *International Journal of Scientific Development and Research*, 9(1), 201-211. <https://ijsdr.org/papers/IJSDR2401029.pdf>

- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
https://www.academia.edu/118903676/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_dan_R_and_D_Prof_Sugiono
- Suparwo, A., Situmorang, H., & Handayani, R. D. (2024). Upaya Meningkatkan Keputusan Pembelian Melalui Kualitas Produk, Harga dan Layanan Pada Produk Kartu Smartfren. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 4(4), 667-681.
<https://doi.org/10.60036/jbm.v4i4.art18>
- Widoyoko, E. P. (2012). *Teknik penyusunan instrumen penelitian*. Pustaka Pelajar.
<https://drive.google.com/file/d/1XiiQwQLEB7ObMnSxZpl5-ZEK0pgMxn86/view?usp=sharing>