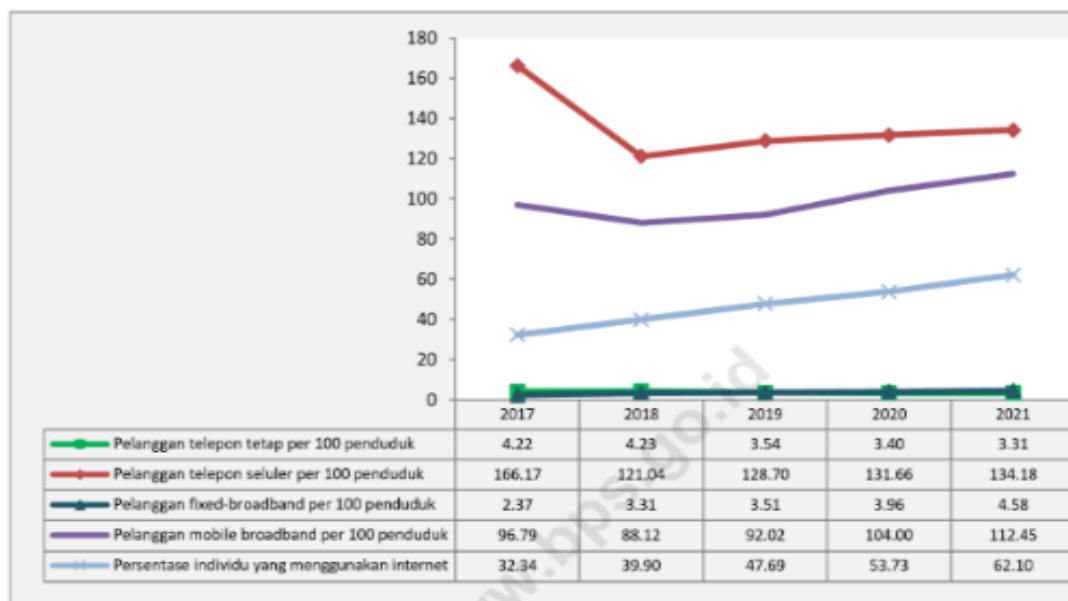


## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus mengalami kemajuan memberikan pengaruh terhadap perkembangan dunia industri, salah satunya industri kelapa sawit. Seperti yang kita ketahui prospek industri kelapa sawit dipasar baik pasar dalam negeri maupun luar saat ini memberikan kesan positif terhadap pertumbuhan ekonomi Negara. Berdasarkan data informasi Badan Statistik Indonesia, kemajuan Ilmu Pengetahuan- Teknologi Informasi dan Komunikasi (IP-TIK) mengalami peningkatan sebesar 62,10% pada tahun 2017-2021. Pertumbuhan Teknologi ini menjadi peluang setiap pelaku usaha untuk meningkatkan dan mengembakan usahanya agar mampu bersaing di pasar global (Statistik, 2021)



Sumber: BPS dan Kementerian Komunikasi dan Informatika

Gambar 1. 1 Data Teknologi Informasi dan Komunikasi 2019-2021 BPS

Kemajuan IPTEK ini memunculkan masalah persaingan yang harus dihadapi perusahaan kelapa sawit. Persaingan ini menjadi tantangan setiap perusahaan dalam meningkatkan faktor-faktor kinerja. Salah satunya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya lain yang dimiliki perusahaan seperti modal, bahan baku, alat dan mesin, teknologi canggih tidak mampu berkontribusi besar jika tidak memiliki sumber daya manusia yang handal.

Kualitas sumber daya manusia dapat dikembangkan pengetahuan , keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan mampu memberikan kemampuan yang dimilikinya kepada perusahaan. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan adanya kerjasama tim dan budaya kerja.

Dalam menghadapi persaingan industry dan menurunnya kualitas sumber daya manusia perusahaan perlu meningkatkan strategi yang mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia didalamnya. Perusahaan dengan teknologi canggih dan sumber daya lainnya jika tidak memiliki SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas handal maka faktor-faktor tersebut tidak dapat berjalan. Dalam pencapaian suatu organisasi atau instansi dapat dikukur melalui tingkat hasil kinerja karyawannya. Kinerja dapat dilihat dari beberapa capaian dari target perusahaan, yang dapat dilihat dari hasil produktivitas kelapa sawit atau dari hasil pekerjaan yang diberikan kepada karyawan ditingkat manajemen menengah. Hasil kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh kualitas sumberdaya manusia didalamnya. Apabila kinerja yang dihasilkan menurun maka kualitas sumberdaya didalamnya juga turun. Sehingga dapat menghambat pencapaian target perusahaan.

PT. Borneo International Anugerah, merupakan perusahaan swasta kelapa sawit yang berada di Kecamatan Putussibau Utara, Kabupaten Kapuas Hulu, Provinsi Kalimantan Barat. Perusahaan ini memiliki tingkatan didalam manajemen salah satunya tingkatan Manajemen Menengah (*middle management*) yang didalamnya terdiri dari Asisten Kepala, Asisten, Kepala Tata Usaha dan Kepala Administrasi. Manajemen menengah tergolong kedalam pemimpin, sehingga mereka memiliki pengaruh besar terhadap sumber daya manusia dibawahnya. Oleh karena itu perusahaan menilai kinerja dari karyawan ditingkat manajemen menengah salah satunya berdasarkan dari hasil capaian target produksi yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Berikut ini tabel tentang hasil produksi kelapa sawit di PT Borneo International Anugerah :

Tabel 1.1 Data Produksi PT Borneo International Anugerah

Bulan	Luas Efektif	Pokok Produktif		Januari-November 2023					%
				Realisasi					
		Jumlah	Pkk/Ha	Jjg/Pkk	Jjg	BJR	Kg	Ton/Ha	
Januari	449,86	29.268	65	7,57	19.370	2,69	52.165	115,96	7,25%
Februari	1566,22	115.477	74	5,91	37.123	3,35	124.531	79,51	5,85%
Maret	1566,22	115.477	74	5,91	47.513	3,37	160.269	102,33	7,52%
April	1566,22	115.477	74	5,91	38.655	3,59	138.826	88,64	6,52%
Mei	1566,22	115.477	74	5,91	47.785	4,00	190.907	121,89	8,96%
Juni	1566,22	115.477	74	5,91	75.909	3,26	247.800	158,22	11,63%
Juli	1566,22	115.477	74	5,91	84.248	3,37	283.649	181,10	13,32%
Agustus	1566,22	115.477	74	5,91	78.330	4,31	337.416	215,43	15,84%
September	1566,22	115.477	74	5,91	22.585	3,75	84.700	54,08	3,98%
Oktober	1566,22	115.477	74	5,91	81.524	3,19	259.657	165,79	12,19%
November	1566,22	115.477	74	5,91	95.898	3,43	329.013	210,07	15,45%

Sumber : Data Sekunder (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa hasil produksi selama kurun waktu 11 bulan mengalami kondisi fluktuatif/tidak tetap dan berubah-ubah yaitu hasil produksinya mengalami kenaikan dan penurunan. Capaian produksi tertinggi yaitu dicapai pada bulan juni, juli, agustus, oktober, dan november. Dengan persentase capaian dibulan juni yaitu 11,63%, persentase capaian bulan juli yaitu 13,32%, persentase capaian bulan agustus yaitu 15,84%, persentase capaian bulan oktober yaitu 12,19% dan persentase capaian bulan november yaitu 15,45%. Dari capaian tersebut persentase tertinggi produksi yaitu didominasi pada bulan agustus dengan persentase sebesar 15,84% dengan realisasi sebanyak 215,43 ton. Sedangkan capaian produksi paling rendah yaitu pada bulan september dengan nilai persentase sebesar 3,98% dan jumlah realisasi sebesar 54,08 ton. Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui juga bahwa dari 11 bulan capaian produksi didominasi dengan penurunan dibandingkan dengan peningkatan, hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi manajemen menengah kepada karyawan, kurangnya rasa kerjasama antar tim produksi dan atasan, dan kurangnya penerapan budaya kerja. Selain itu berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan diperoleh informasi bahwa

kondisi lingkungan yang kerap terjadi banjir ketika curah hujan meningkat hal ini menjadi kendala dalam proses pemanenan dan pengangkutan buah serta menjadi kendala dalam seluruh aktivitas di perusahaan.

yang menyebabkan menurunnya pencapaian target perusahaan.

Dalam mengatasi permasalahan diatas perlu diketahui bagaimana bentuk Kerjasama dan Budaya kerja yang dibangun didalam perusahaan, sudah sesuai dengan standar yang dimiliki Perusahaan atau belum. Apabila manajemen ditingkat atas dan menengah menerapkan kerjasama tim dan budaya kerja yang baik maka akan mempengaruhi manajemen dibawahnya. Begitu sebaliknya apabila penerapan kerjasama tim dan budaya kerja yang dibangun itu buruk maka akan memberikan pengaruh buruk pula terhadap manajemen dibawahnya. Seperti yang diketahui bahwa pemimpin adalah panutan bagi bawahannya. Kerjasama tim dapat diartikan sekelompok orang dengan talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari penerapan kerjasama tim. Kerjasama merupakan kegiatan menyatukan ide-ide dan gagasan dari setiap individu dalam mencapai suatu tujuan yang sama. Hal ini dapat diartikan bahwa pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama lebih baik daripada menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan secara individu disuatu organisasi atau perusahaan (Zamzany et al., 2021).

Agar berjalannya suatu kerjasama tim maka dibutuhkan yang namanya budaya kerja. Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Kepmenpan) nomor 25/KEP/M.PAN.04/2002, didefinisikan bahwa budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Budaya kerja adalah suatu acuan didalam suatu organisasi organisasi, dimana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi. Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini karyawan untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. Budaya kerja menyumbang kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan mencapai target

produksi yang tinggi. Budaya kerja berkaitan dengan sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak seluruh factor-faktor produksi. Memiliki sumber daya manusia dengan kebiasaan-kebiasan kerja yang baik, professional, berkualitas dan berintegritas tinggi menjadi keinginan setiap perusahaan.

Kerjasama tim dan budaya kerja memiliki hubungan terhadap hasil kinerja karyawan ditingkat manajemen menengah, kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan kinerja karena memungkinkan pembagian tugas yang efisien, pemecahan masalah yang lebih efektif, dan dukungan emosional di antara anggota tim. Sedangkan budaya kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi karyawan sebaliknya, budaya kerja yang negatif bisa menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Tim yang bekerja sama dengan baik cenderung lebih inovatif dan adaptif terhadap perubahan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. interaksi kedua indikator ini dapat mempengaruhi kinerja. Tim yang bekerja dalam budaya yang mendukung cenderung lebih efektif dan produktif dan menghasilkan kerjasama yang baik.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang diatas dapat dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk kerjasama tim dan budaya kerja di tingkat manajemen menengah PT. Borneo International Anugerah, Kalimantan Barat?
2. Bagaimana bentuk penerapan kerjasama tim dan budaya kerja di tingkat manajemen menengah PT. Borneo International Anugerah, Kalimantan Barat?
3. Apakah kerjasama tim dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di tingkat manajemen menengah PT. Borneo International Anugerah, Kalimantan Barat?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui :

1. Bentuk kerjasama tim dan budaya kerja di tingkat manajemen menengah PT. Borneo International Anugerah, Kalimantan Barat.

2. Penerapan kerja sama tim dan budaya kerja di tingkat manajemen menengah PT. Borneo International Anugerah, Kalimantan Barat.
3. Pengaruh kerjasama tim dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di tingkat manajemen menengah PT. Borneo International Anugerah, Kalimantan Barat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat bagi peneliti**

1. Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis dibidang sumber daya manusia yaitu kerjasama tim dan budaya kerja yang dilakukan dan sebagai bentuk penerapan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.
2. Memberikan nilai keberhasilan sebagai bentuk penyelesaian tugas kuliah

##### **b. Manfaat bagi perusahaan**

1. Sebagai bahan masukan dan informasi terkait dengan Kerjasama Tim dan Budaya Kerja di perusahaan
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam mengambil kebijakan perusahaan.