

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kelapa sawit merupakan salah satu tanaman perkebunan yang dapat tumbuh baik di Indonesia, terutama di daerah-daerah dengan ketinggian kurang dari 500 meter dari permukaan laut. Untuk penanaman kelapa sawit tidak disarankan pada lahan yang lebih tinggi dari 500 meter dari permukaan laut karena akan berdampak pada pertumbuhan yang lambat, sehingga umur pertama produksi tidak dapat dicapai tepat pada waktunya, walaupun untuk pertumbuhan selanjutnya akan cukup memuaskan (Batubara, 2002).

Indonesia merupakan produsen minyak kelapa sawit terbesar di dunia dan industrinya telah menjadi andalan dalam perekonomian, karena kelapa sawit menjadi salah satu sumber penghasil devisa dari ekspor sektor pertanian. Pada tahun 2015, Indonesia menghasilkan lebih dari 31 juta per ton minyak sawit (*Crude Palm Oil, CPO*). Perkebunan kelapa sawit berkontribusi besar terhadap pembangunan daerah sebagai sumber terpenting dalam pengentasan kemiskinan melalui usaha budidaya dan pengolahan hilirnya. Usaha budidaya kelapa sawit memberikan pendapatan yang dapat diandalkan bagi sebagian besar penduduk miskin pedesaan di Indonesia, terutama di Sumatra dan Kalimantan. Lapangan pekerjaan yang dapat disediakan dari sub sektor perkebunan kelapa sawit di Indonesia berpotensi mencapai lebih dari 6 juta, sehingga menjadi salah satu jalan untuk mengentaskan kemiskinan masyarakat. Sebanyak kurang lebih 11.44 juta ton minyak sawit dihasilkan oleh perkebunan rakyat dari 42 persen luas areal perkebunan kelapa sawit di seluruh Indonesia (Ditjen Perkebunan, 2015).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal, sehingga dapat mendukung kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi kinerja karyawan. Erat hubungannya dengan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Melalui penilaian kinerja, hasil dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi dan umpan balik. Tujuan yang mendasari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga mereka akan meningkatkan kinerjanya.

Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara 2005). Budaya kerja memberikan identitas bagi para karyawan dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri.

Budaya kerja berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya kerja dipandang sebagai suatu faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap munculnya perilaku sosial karyawan. Karyawan akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap pegawainya. Proses pengembangan budaya organisasi dimulai dari kesepakatan atas nilai-nilai yang diyakini sebagai pilihan acuan untuk diinternalisasikan dalam setiap pegawai dan diterapkan dalam aktivitas tugas dan dinamika organisasi. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku karyawan agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Budaya kerja dapat dibentuk oleh karyawan yang terlibat dengan organisasi yang mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Etika organisasi bersama-sama dengan struktur organisasi, budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Pengaruh budaya kerja pula dilihat dari sudut pandang karyawan budaya memberi pedoman bagi karyawan akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan. Sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya perusahaan adalah membangun rasa memiliki jati diri bagi karyawan, dipakai untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu system social, menyajikan perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang dibentuk.

Menurut Siagian (2002:27) budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan.

Loyalitas adalah suatu tekad atau kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari, serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2005).

Ketaatan menurut Sinungan (2000) ketaatan sama dengan disiplin yang berarti kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Suatu perusahaan yaitu PT.BJAP 1 merupakan perusahaan kelapa sawit yang memiliki banyak karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Di perusahaan PT.BJAP 1 itu sendiri masih kurang mengenai ketaatan kerja karyawan, disebabkan oleh perilaku karyawan, contohnya karyawan yang sudah lama menetap di perusahaan tersebut menjadi semena-mena atau seenaknya sendiri.

## **B. Rumusan Masalah**

Evaluasi adalah proses penilaian ketaatan kinerja karyawan terhadap budaya kerja, baik secara kuantitatif (pengukuran), maupun kualitatif (penilaian) untuk mencapai sejauh mana tujuan intruksional yang dicapai oleh seseorang. Budaya kerja merupakan suatu komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Ketaatan atau loyalitas karyawan terhadap budaya kerja sangat dibutuhkan bagi keberlangsungan tujuan perusahaan agar lebih dominan.

Berdasarkan hal-hal berikut, muncul beberapa pertanyaan mengenai permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya kerja di PT. Bangun Jaya Alam Permai 1 (BJAP 1)
2. Bagaimana evaluasi ketaatan karyawan terhadap budaya kerja di PT. BJAP 1?
3. Bagaimana upaya PT.BJAP 1 untuk meningkatkan ketaatan karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yang dibuat berdasarkan hasil dari rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui :

1. Budaya kerja di PT. Bangun Jaya Alam Permai 1 (BJAP 1).
2. Evaluasi ketaatan karyawan terhadap budaya kerja di PT. Bangun Jaya Alam Permai 1 (BJAP 1).
3. Upaya PT.BJAP 1 dalam meningkatkan ketaatan karyawan.

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

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah sebagai penerapan teori yang diikuti selama perkuliahan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan kepada pihak perusahaan dalam meningkatkan evaluasi ketaatan karyawan terhadap budaya kerja di PT. BJAP.

3. Bagi pembaca

Dapat menjadi wawasan keilmuan dan dapat memahami mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi evaluasi ketaatan karyawan terhadap budaya kerja.