

**BUDAYA PERUSAHAAN PADA PEMANEN KELAPA SAWIT di PT.
KRESNA DUTA AGROINDO DESA SUKA MAJU KECAMATAN
KONGBENG KUTAI TIMUR SAMA RINDA KALIMANTAN TIMUR**

Abdul Karim¹, Danang Manumono², Listiyani²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

Email Korespondensi : ak3009355@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui implementasi budaya perusahaan pada pemanen kelapa sawit di PT. Kresna Duta Agroindo Desa Suka Maju Kecamatan Kongbeng Kutai Timur Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Kresna Duta Agroindo, Desa Suka Maju, Kecamatan Kongbeng, Kutai Timur, Samarinda, Kalimantan Timur. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *purposive sampling*. Analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, secara sistematis factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang di selidiki. Berdasarkan hasil penelitian Budaya perusahaan di PT. Kresna Duta Agroindo mencakup prestasi, rasa memiliki, kolaborasi dan sumber daya manusia yang di jabarkan dalam nilai-nilai perusahaan yaitu integritas, sikap positif, komitmen, perbaikan berkelanjutan, inovatif, loyal, prestasi, rasa memiliki, kolaborasi, sumber daya manusia. Penerapan budaya perusahaan maupun nilai-nilai perusahaan oleh tenaga kerya panen melalui aktivitas apel pagi, persiapan alat, berangkat bersama, pembagian ancak, penerapan SOP, serta absen siang dengan membawa kentosan.

Kata Kunci : Budaya Perusahaan, Pemanen, Kelapa Sawit.

PENDAHULUAN

Di era persaingan saat ini, setiap bisnis harus dapat mengembangkan dan meningkatkan bisnisnya dengan mengikuti berbagai jalur yang terdiri dari program-program yang meningkatkan kinerja karyawan. Banyak faktor yang terlibat dalam meningkatkan kinerja bisnis. Salah satu faktor kunci yang harus diperhatikan perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah faktor bakat. Eksistensi suatu perusahaan tergantung pada orang-orang di belakangnya, sehingga fokusnya adalah pada orang sebagai penggerak perusahaan. Budaya perusahaan adalah nilai-nilai manajemen perusahaan, sedangkan *corporate governance* menitikberatkan pada bentuk fisik dan perilaku suatu perusahaan. Bentuk ini dapat dikembangkan melalui peningkatan kapasitas dan perluasan pengetahuan. Budaya perusahaan, di sisi lain, berfokus pada bentuk-bentuk pekerjaan (Winardi 2011).

Budaya perusahaan adalah nilai-nilai manajemen perusahaan, sedangkan *corporate governance* menitikberatkan pada bentuk fisik dan perilaku suatu perusahaan. Bentuk ini dapat dikembangkan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Budaya perusahaan, di sisi lain, berfokus pada bentuk-bentuk pekerjaan. Bentuk sikap adalah kepribadian individu dalam suatu organisasi, sehingga kumpulan sikap dan interaksi individu antar individu dalam suatu organisasi memunculkan karakter organisasi. Tanpa mereka, perusahaan seperti wadah tak bernyawa. Perusahaan yang besar, kuat, dan telah menjadi idola dan idola selama berabad-abad adalah perusahaan yang mampu menggerakkan semua bagian tubuh ke arah tubuh. Kekuatan pendorongnya adalah budaya perusahaan kami, dan dapat dikatakan bahwa budaya perusahaan (Moeljono 2005).

Praktek pemanenan kelapa sawit secara langsung mempengaruhi kuantitas dan kualitas minyak yang dihasilkan. Karena tujuan pemanenan kelapa sawit adalah untuk mendapatkan hasil minyak berkualitas tinggi, standar tertentu harus diperhatikan saat pemanenan. Kegiatan panen dimulai dengan perencanaan panen, pelaksanaan panen, dan evaluasi panen. Perencanaan panen terdiri dari penentuan kriteria panen, penentuan angka kerapatan panen, estimasi produksi dan rotasi

tanaman, penyediaan sarana dan prasarana panen, penyediaan tenaga terampil, teknik panen, pengumpulan hasil, serta pemanenan buah (Lubis, 2008).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dimana data dikumpulkan, diolah, diklasifikasikan dan diinterpretasikan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti. Metode deskriptif adalah metode mempelajari status kelompok manusia, objek, rangkaian kondisi, sistem pemikiran, atau kelas peristiwa dalam present tense. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk menghasilkan gambaran, diagram, atau gambaran yang sistematis, berdasarkan fakta, dan akurat tentang fakta, ciri, dan hubungan antara fenomena yang diteliti. Penentuan lokasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara terarah yang dilakukan dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu mengarahkan penyidik untuk menetapkan Afdeling 1 dan 2, PT. Kresna Duta Agroindo sebagai tempat penelitian karena memiliki budaya panen dengan kebiasaan yang khas, sehingga kami membutuhkan jawaban dan informasi untuk merumuskan pertanyaan dalam penelitian ini.

METODE ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah mengumpulkan, mengolah, mengklarifikasi dan menginterpretasikannya, sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki tentang budaya perusahaan di kebun PT.Kresna Duta Agroindo. Data yang telah terkumpul dari hasil pengamatan dan data pendukung lainnya kemudian diolah dengan analisis secara deskriptif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Analisis identitas responden dalam penelitian di PT. Kresna Duta Agroindo ini dapat di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia

responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan lama bekerja responden. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada keterangan berikut ini

a. Responden Menurut Tingkat Usia.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Tingkat Usia.

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persen
1	20-30	11	24.44%
2	31-40	20	44.44%
3	41-50	11	24.44%
4	>50	3	6.67%
	Total	45	100.00%

Sumber : Analisis Data Primer 2022

Faktor umur sangat mempengaruhi aktivitas pekerja panen karna dari segi fisik pada umunya semakin tinggi tingkat usia pekerja maka semakin rendah produktifitasnya, dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pekerja di PT. Kresna Duta Agroindo terbagi menjadi dua yaitu usia produktif dan usia lanjut. Jumlah responden yang berusia produktif adalah usia 30-40 tahun sebesar 44%.

b. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 2. Responden Menurut Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	25	73.33%
2	SMP	8	2.22%
3	SMK	9	20.00%
4	S1	2	4.44%
	Total	45	100.00%

Sumber: Analisis Data Primer 2022

Berdasarkan hasil penelitian paling banyak memiliki pendidikan setara SD (Sekolah Dasar) rendahnya pendidikan disebabkan belum adanya kesadaran akan pentingnya pendidikan pada waktu itu. Dapat juga di sebabkan karena kemampuan ekonomi dari orang tua yang tidak mencukupi mereka juga beranggapan bahwa sekolah juga tidak terlalu penting dan lebih baik bekerja mendapatkan uang, dari tabel di atas dapat di ketahu bahwa

pendidikan karyawan di PT. Kresna Duta Agroindo paling banyak berpendidikan SD dengan jumlah 25 orang atau sebesar 73.33%.

c. Responden Berdasarkan lama bekerja

Tabel 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 2 Tahun	8	17.78%
2	3 - 5 Tahun	16	35.56%
3	6 - 10 Tahun	14	31.11%
4	> 10 Tahun	7	15.56%
	Total	45	100.00%

Sumber: Analisis Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui bahwa berdasarkan jumlah lama bekerja, dari hasil penelitian rata-rata karyawan di PT. Kresna Duta Agroindo bekerja selama lebih dari 5 tahun.

B. Budaya Perusahaan

Setiap perusahaan tentunya perlu memiliki budaya perusahaan yang baik untuk menjalankan perusahaannya dengan lancar di segala bidang yang di mana untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas yang di peroleh tenaga kerja khususnya pada pemanen. Budaya perusahaan pada PT. Kresna Duta Agroind Karyawan memainkan peranan penting bagi Perusahaan khususnya implementasi pada pemanen kelapa sawit dalam mencapai kesuksesan serta mengatasi tantangan dalam pengembangan produktivitas. Berikut hasil dari Budaya Perusahaan yang ada di PT. Kresna Duta Agroindo.

Tabel 4. Implementasi Budaya Perusahaan Pada Pemanen Pada Pemanen PT. Kresna Duta Agroindo.

NO	Budaya Perusahaan	Implementasi pada Pemanen
1	Prestasi	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan dapat menghasilkan kinerja yang luar biasa - Pencapaian basis kerja harus selalu tercapai bahkan lebih - Karyawan dapat menciptakan invosa terbaru untuk mempermudah perjaan
2	Rasa Memiliki	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan hanya melakukan apa yang terbaik bagi Perusahaan - Selalu ada rasa memiliki kebiasaan yang di tetapkan perusahaan
3	Kolaborasi	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan selalu bekerja sebagai satu tim - Karjawan di pagi hari selalu apel pagi untuk merencanakan kerja di hari itu - Karyawan harus selalu saling berkordinasi dalam bekerja di lapangan
4	Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan mampu mewujudkan potensi sumber daya manusia - Karyawan harus selalu menaati peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan - Karyawan mampu meningkatkan potensi SDM para pekerja sudah mencukupi sesuai yang di tetapkan perusahaan

Sumber: Data Primer 2022

Tabel 5. Rekapitulasi tanggapan responden terhadap Budaya Perusahaan.

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SB	B	CB	TB	STB	
1	Menurut saudara/i bagaimana setiap karyawan dapat berinovasi dan untuk mengambil resiko dalam bekerja	10	21	8	6	0	45
		22,20	46,70	17,80	13,30	0	100,00%
2	Menurut saudara/i bagaimana setiap karyawan memperhatikan berbagai hal secara terinci dalam bekerja	5	22	15	3	0	45
		11,10	48,80	33,30	6,70	0	100,00%
3	Menurut saudara/i bagaimana perusahaan memperhatikan orientasi hasil kerja karyawan	7	18	14	6	0	45
		15,50	40,00	31,11	13,30	0	100,00%
4	Menurut saudara/i bagaimana orientasi hasil kerja karyawan	5	21	16	3	0	45
		11,10	46,60	35,50	6,60	0	100,00%
5	Menurut saudara/i bagaimana orientasi yang dilakukan perusahaan terhadap para tim yang bekerja	11	16	11	7	0	45
		24,40	35,50	24,40	15,50	0	100,00%
6	Menurut saudara/i apakah perusahaan sudah maksimal melakukan orientasi terhadap tim kerja	16	9	13	7	0	45
		35,50	20,00	28,80	15,50	0	100,00%
7	Menurut saudara/i apakah karyawan mampu bersifat tanggap dalam bekerja	21	10	8	6	0	45
		46,60	22,20	17,70	13,30	0	100,00%
8	Menurut saudara/i apakah kemandapan dalam bekerja menjadi prioritas utama bagi perusahaan	25	7	8	5	0	45
		55,50	15,50	17,70	11,10	0	100,00%
Jumlah		100	124	91	45	0	360
Rata - Rata		12	16	11	6	0	45

Sumber : Analisis Data Primer 2022.

Tabel 7. Rekapitulasi tanggapan responden terhadap produktivitas/ kinerja karyawan.

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SB	B	CB	TB	STB	
1	Menurut saudara/i bagaimana dengan tingkat kehadiran para karyawan	8	14	20	3	0	45
		17,70	33,30	44,40	6,60	0%	100,00%
2	Menurut saudara/i bagaimana dengan keefektifan biaya dalam memanen	13	17	11	4	0	45
		28,80	37,70	24,40	8,80	0%	100,00%
3	Menurut saudara/i bagaimana dengan kecepatan dan ketepatan waktu memanen	15	10	13	7	0	45
		33,30	22,20	28,80	15,50	0,00	100,00%
4	Menurut saudara/i bagaimana kapasitas alat kerja yang digunakan perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja karyawan	10	13	20	2	0	45
		22,20	28,80	44,40	4,40	0,00	100,00%
5	Menurut saudara/i apakah produksi yang dihasilkan sudah efisien	7	25	9	4	0	45
		15,50	55,50	20,00	8,80	0,00	100,00%
6	Menurut saudara/i bagaimana dengan kualitas kerja karyawan di perusahaan ini	18	14	10	3	0	45
		40,00	31,11	22,22	6,67	0,00	100,00%
7	Bagaimana menurut saudara/I mengenai hasil kerja	12	17	13	3	0	45
		26,67	37,78	28,89	6,67	0,00%	100,00%
8	Bagaimana menurut saudara/I terhadap penggunaan alat dalam panen	20	11	9	5	0	45
		2,25	4,09	5,00	9,00	0,00	100,00%
Jumlah		103	121	105	31	0	360
Rata - Rata		13	15	13	4	0	45

Sumber : Analisis Data Perimer.

C. Pembahasan

Dari analisis sederhana di maka dapat di lihat dari hubungan variabel Budaya perusahaan terhadap variabel pada pemanen kelapa sawit pada PT. Kresna Duta Agroindo, berdasarkan penelitian dapat di simpulkan bahwa variabel budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada tenaga kerja pemanen kelapa sawit dan memiliki tingkat signifikan tinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel budaya perusahaan menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden tertinggi adalah baik dengan jumlah 16 orang dengan sebanyak 2.90 dengan demikian dapat demikian dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan di PT. Kresna Duta Agroindo sudah sangat baik.

Budaya perusahaan telah di definisikan, dipahami dan di praktikan sebagai fondasi atau idieologi di banyak perusahaan terkemuka maupun yang sedang tumbuh di dunia. Budaya berperan dalam proses adaptasi dengan lingkungan luar dan integritas internal. Sebagaimana di kemukakan bahwa Budaya perusahaan merupakan kekuatan laten dibalik sesuatu yang kasat mata pada berbagai organisasi, serta menjadi energi social untuk mengarahkan prilaku organisasi.

Variabel budaya perusahaan merupakan salah satu vaktor yang kemudian mempengaruhi kinerja keryawan pada pemanen kelapa sawit di PT. Kresna Duta Agroindo di karenakan pemberian budaya perusahaan yang di terapkan oleh para responden atau karyawan. Hal ini mengindifikasi asumsi awal penulis terbukti benar yang beranggapan bahwa saat pemberian budaya perusahaan dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal ini mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga pemberian budaya perusahaan harus senantiasa di berikan kepada karyawan dan semakin di tingkatkan sehingga dapat memberikan dorongan kepada keryawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat di simpulkan sebagai berikut:
Budaya perusahaan di PT. Kresna Duta Agroindo mencakup prestasi, rasa memiliki, kolaborasi dan sumber daya manusia yang di jabarkan dalam nilai-nilai perusahaan yaitu integritas, sikap positif, komitmen, perbaikan berkelanjutan, inovatif, loyal, prestasi, rasa memiliki, kolaborasi, sumber daya manusia. Penerapan budaya perusahaan maupun nilai-nilai perusahaan oleh tenaga kerja panen melalui aktivitas apel pagi, persiapan alat, berangkat Bersama, pembagian ancah, penerapan SOP, absen siang membawa kentosan.

DAFTAR PUSTAKA

- Moeljono, D. 2005. *Cultured Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Lubis, 2008. *Kelapa Sawit (Elaeis guineensis Jacq.)* Edisi 2 Di Indonesia PPKS Marihat Pematang Siantar. Indonesia.