

Analisis Kesenjangan Budaya Kerja Terhadap Strategi Perubahan Kinerja Karyawan Perkebunan Swasta Mikro di Kabupaten Karanganyar

Rosita Tri Utami¹, Suswadi², Norbertus Citra Irawan^{3,*}

¹Mahasiswa Program Studi Agribisnis, Tunas Pembangunan University, Surakarta, Indonesia

^{2,3}Tunas Pembangunan University, Surakarta, Indonesia

*e-mail: irawan@lecture.utp.ac.id

Abstrak

Ketidakpuasan terhadap budaya kerja di tempat kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi karyawan, terutama jika mereka merasa tidak dihargai, kurang mendapat kesempatan untuk berkembang, atau tidak menerima insentif yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kesenjangan dalam budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan merumuskan strategi untuk perbaikan kinerja yang lebih baik. Menggunakan pendekatan campuran yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif, serta analisis deskriptif, penelitian ini menerapkan pendekatan purposive dalam penentuan lokasi dan metode sensus untuk pemilihan responden. Data dianalisis melalui analisis gaps dan statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan tujuh atribut dengan kesenjangan positif, termasuk kepatuhan terhadap peraturan, komitmen, pengembangan diri, penghargaan, komunikasi efektif, keseimbangan kerja-hidup, dan kedisiplinan, yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Sebaliknya, kerjasama tim, kreativitas, dan rasa tanggung jawab menunjukkan kesenjangan negatif, memerlukan strategi perubahan untuk meningkatkan transformasi kinerja karyawan secara efektif.

Abstract

Dissatisfaction with the work culture in the workplace can lead to decreased employee motivation, especially if they feel unappreciated, lack opportunities for development, or do not receive adequate incentives. This study aims to understand how gaps in work culture affect employee performance and formulate strategies for better performance improvement. Using a mixed approach that combines quantitative and qualitative methods and descriptive analysis, this study applies a purposive approach to determining the location and a census method for selecting respondents. We analyzed the data using gap analysis and descriptive statistics. The results revealed positive gaps in seven attributes: compliance with regulations, commitment, self-development, appreciation, effective communication, work-life balance, and discipline, all of which require maintenance and improvement. In contrast, teamwork, creativity, and a sense of responsibility show negative gaps, requiring change strategies to improve employee performance transformation effectively.

Article History:

Accepted: 30th January 2025

Published: 06th February 2025

Keywords: change strategy; employees; motivation; performance; work culture

This is an Open Access article

<https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/agri>

DOI:

<https://doi.org/10.35724/mujagri.v8i1.6219>

Correspondence Author:

Norbertus Citra Irawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset vital bagi keberlangsungan sebuah organisasi. Pengelolaan yang cermat terhadap SDM dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan perkebunan secara drastis (Kresnanda et al., 2022). Sebuah budaya kerja yang kokoh akan mendorong produktivitas dan inovasi, menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan bersama perusahaan perkebunan (Safari et al., 2023). Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah bisa menjadi penghalang, menghambat kinerja karyawan dan menurunkan semangat kerja, sehingga mengganggu proses mencapai target perusahaan perkebunan (Alfina & Mardhiyah, 2023). Dengan demikian, investasi dalam pengembangan budaya kerja yang positif menjadi sangat penting bagi kesuksesan jangka panjang (Agustianis et al., 2020).

Meskipun perusahaan mikro dan kecil, sebagai organisasi tetap berambisi untuk mengoptimalkan kinerja (Policário et al., 2022). Salah satu elemen kunci yang mendukung pencapaian perusahaan perkebunan ini adalah budaya kerja yang kuat (Trisyulianti et al., 2022). Budaya kerja berfungsi sebagai fondasi utama dalam membangun konsistensi kinerja perusahaan perkebunan (Rahman et al., 2022). Ketika lingkungan kerja mendukung dan kondusif, hal ini akan memicu motivasi dan produktivitas karyawan (Astaurna et al., 2024), mendorong mereka untuk berkontribusi secara maksimal (Muhammad et al., 2021). Dengan demikian, perusahaan perkebunan mikro dapat fokus pada penguatan budaya kerja akan mampu meraih hasil yang lebih baik dan berdaya saing tinggi (Amir & Monika, 2020).

CV. Bumi Lestari Sejahtera, yang didirikan pada tahun 2017 di Desa Genengan, Kecamatan Jumantho, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah, berfokus pada pertanian, khususnya dalam perkebunan komoditas seperti vanili, durian, dan berbagai buah lainnya. Dengan 14 karyawan saat ini yang tersebar di berbagai divisi, perusahaan ini memiliki potensi besar. Namun, observasi menunjukkan bahwa budaya kerja saat ini belum optimal; karyawan mengalami kurangnya motivasi, inovasi, dan komunikasi yang lancar. Keadaan ini berpengaruh langsung pada kualitas dan produktivitas kerja, yang perlu diperbaiki agar perusahaan dapat berkembang lebih baik di masa depan.

Budaya kerja yang positif memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan, mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan (Ridwan et al., 2023). Ketika karyawan merasakan semangat dan dukungan, produktivitas mereka meningkat, berkontribusi pada kesuksesan perusahaan (Kodithuwakku & Priyanath, 2010). Lingkungan yang mendukung kerjasama dan kolaborasi antar karyawan tak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga kualitas hasil kerja (Leitão et al., 2021). Komunikasi yang terbuka antara karyawan dan manajemen menciptakan suasana yang transparan dan inklusif, memudahkan pertukaran informasi dan penyelesaian masalah (Gajdzik & Wolniak, 2022). Ketika kontribusi karyawan perusahaan perkebunan dihargai dan diakui, kepuasan serta motivasi mereka pun tumbuh (Tannady et al., 2023). Terlebih lagi, perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan dalam industri perkebunan sangat krusial untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas (Sudarma & Suastiyanti, 2023).

Ketidakpuasan di tempat kerja dapat mengakibatkan kehilangan motivasi karyawan, terutama jika mereka merasa tidak dihargai, tidak memiliki kesempatan untuk berkembang, atau tidak mendapat insentif yang memadai. Hal ini berpotensi merugikan kinerja dan produktivitas CV. Bumi Lestari Sejahtera. Selain itu, budaya kerja yang tidak mendukung kerjasama dan komunikasi yang efektif dapat menghambat kolaborasi antar tim serta pertukaran informasi yang krusial. Ketidakjelasan dalam tugas dan tujuan perusahaan pun bisa muncul bila komunikasi tidak diutamakan, membuat karyawan bingung dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Terakhir, mengabaikan keselamatan dan kesehatan kerja meningkatkan risiko cedera, menciptakan lingkungan kerja yang tidak aman bagi karyawan.

CV. Bumi Lestari Sejahtera berkomitmen untuk mengatasi kesenjangan budaya kerja dengan menciptakan lingkungan yang inklusif, transparan, dan mendukung kolaborasi antar karyawan. Dalam upaya ini, peneliti tertarik untuk mendalami permasalahan yang muncul, dengan fokus pada bagaimana kesenjangan budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini tidak hanya bertujuan mengidentifikasi masalah, tetapi juga diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan teori organisasi, khususnya dalam menjelaskan hubungan antara budaya kerja dan kinerja karyawan di sektor perkebunan yang dinamis.

Studi ini menawarkan pendekatan baru dengan fokus pada perusahaan kecil seperti CV. Bumi Lestari Sejahtera, menyoroti karakteristik unik budaya kerja yang membedakannya dari perusahaan besar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berarti bagi ilmu pengetahuan, khususnya dalam memahami dinamika di sektor usaha kecil dan menengah. Dengan mengadopsi metodologi yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, penelitian ini mencakup wawancara mendalam serta analisis kesenjangan, sehingga menghasilkan pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi budaya kerja dan kinerja di lingkungan tersebut.

METODE

Metode Dasar Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran dengan memadukan metode kuantitatif dan kualitatif untuk mengeksplorasi secara komprehensif kesenjangan budaya kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Melalui kombinasi kedua metode ini, peneliti dapat mengumpulkan data yang lebih kaya dan mendalam. Selain itu, metode deskriptif diterapkan untuk menggambarkan dengan jelas karakteristik responden dan kondisi perkebunan swasta mikro, memberikan wawasan yang lebih luas mengenai konteks dan dinamika yang sedang diteliti. Pendekatan ini memperkaya pemahaman akan interaksi antara budaya kerja dan performa pegawai.

Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Bumi Lestari Sejahtera, yang terletak di Desa Genengan, Kecamatan Jumantono, Kabupaten Karanganyar, dipilih secara sengaja (*purposive*) sebagai contoh representasi ideal perusahaan perkebunan swasta mikro. Keberadaan perusahaan ini sangat representatif, memungkinkan hasil studi dapat digeneralisasikan untuk bisnis sejenis. Dengan akses yang mudah, peneliti dapat mengumpulkan data dengan lebih efisien. Selain itu, keadaan unik yang dimiliki oleh perkebunan ini, seperti struktur organisasi yang sederhana dan jumlah karyawan yang terbatas, serta tantangan spesifik yang dihadapinya, menjadikannya subjek yang menarik untuk dieksplorasi lebih dalam.

Metode Penentuan Responden

Dalam penelitian ini, seluruh 14 karyawan di CV. Bumi Lestari Sejahtera dijadikan responden. Metode yang diterapkan adalah sensus, yang dipilih karena jumlah karyawan yang terbatas memudahkan pengumpulan data lengkap dari semua anggota. Dengan melibatkan setiap individu, hasil yang diperoleh menjadi lebih akurat dan representatif. Penelitian ini tidak bertujuan untuk menggeneralisasi hasil ke populasi lebih luas, melainkan fokus pada karakteristik spesifik perusahaan ini, sehingga setiap pandangan karyawan dapat memberikan wawasan mendalam tentang dinamika dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja mereka.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga metode yang saling melengkapi. Pertama, survei dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan, berisi pertanyaan tertutup dan terbuka mengenai pandangan mereka tentang budaya kerja, nilai-nilai perusahaan, serta kinerja pribadi. Selanjutnya, wawancara mendalam dilakukan dengan seluruh karyawan, termasuk pemilik, manajer, dan karyawan senior, untuk mendapatkan perspektif yang lebih dalam tentang kesenjangan budaya kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Terakhir, observasi langsung di lingkungan kerja memungkinkan peneliti mengamati perilaku, interaksi sosial, dan kondisi kerja secara menyeluruh, memberikan gambaran utuh mengenai dinamika internal perusahaan.

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari ketiga metode di atas kemudian dianalisis menggunakan dua metode utama:

a. Metode Analisis Gaps

Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi yang diharapkan (ekspektasi) dan kondisi yang sebenarnya (realita) terkait budaya kerja. Cara kerja:

1. Identifikasi ekspektasi diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, diidentifikasi ekspektasi karyawan terhadap budaya kerja dan kinerja karyawan yang ideal.
2. Identifikasi realita diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, diidentifikasi kondisi budaya kerja dan kinerja karyawan yang sebenarnya.
3. Perhitungan selisih antara ekspektasi dan realita dihitung untuk setiap indikator budaya kerja dan kinerja karyawan.
4. Perankingan merupakan selisih yang dihasilkan kemudian diurutkan dari yang terbesar hingga terkecil untuk mengidentifikasi kesenjangan yang paling signifikan.

b. Keuntungan Metode Analisis Gaps

1. Visualisasi kesenjangan karena dengan metode ini memungkinkan peneliti untuk memvisualisasikan dengan jelas di mana saja terjadi kesenjangan budaya kerja dan kinerja karyawan.
2. Prioritas perbaikan dengan mengetahui kesenjangan yang paling signifikan, sehingga terdeskripsikan harapan karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat memprioritaskan upaya perbaikan.
3. Evaluasi efektifitas program dimana metode ini dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas program-program yang dirancang untuk memperbaiki budaya kerja dan kinerja karyawan.

c. Metode Statistik Deskriptif

1. Tujuan dimana untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian.
2. Teknik yang digunakan adalah teknik seperti frekuensi, persentase, dan tabulasi silang untuk menyajikan data dalam bentuk yang mudah dipahami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Gaps Budaya Kerja

Budaya kerja di perkebunan swasta mikro, seperti CV. Bumi Lestari Sejahtera, menuntut karyawan untuk mematuhi berbagai peraturan perusahaan, mencakup disiplin waktu, tata tertib, dan aspek keselamatan kerja. Loyalitas dan dedikasi yang tinggi menjadi landasan bagi setiap karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Selain itu, karyawan diharapkan memiliki motivasi kuat untuk mengembangkan diri, senantiasa belajar,

dan mengikuti perkembangan terbaru dalam industri perkebunan. Dengan semangat ini, mereka tidak hanya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan, tetapi juga meraih pertumbuhan pribadi yang berkelanjutan.

Penghargaan bagi karyawan di perkebunan swasta mikro, seperti bonus, promosi, atau pengakuan publik, mencerminkan budaya kerja yang positif dan memotivasi kinerja yang lebih baik. Komunikasi yang efektif antara karyawan dan atasan, serta antar sesama rekan, memainkan peran vital dalam membangun kerjasama yang harmonis dan mencegah kesalahpahaman. Selain itu, perhatian terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting, di mana perusahaan harus mendukung karyawan untuk mencapai hal tersebut. Kedisiplinan juga menjadi aspek krusial, dengan karyawan diwajibkan untuk menjalankan tugas dan menghormati waktu kerja, menciptakan atmosfir kerja yang produktif dan teratur (Pratama et al., 2024).

Budaya kerja karyawan di perkebunan swasta mikro menghadapi tantangan yang beragam. Kemampuan untuk berkolaborasi dalam tim menjadi krusial, karena kerjasama yang harmonis dapat mendorong efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, lingkungan yang mendukung akan merangsang karyawan untuk berpikir kreatif, menghasilkan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja (Mursalat et al., 2023). Rasa tanggung jawab yang tinggi pun sangat penting, di mana setiap karyawan dituntut untuk bertanggung jawab atas tugas dan hasil kerjanya, memastikan bahwa setiap individu berkontribusi pada keberhasilan bersama yang lebih besar.

Tabel 1. Analisis gaps budaya kerja karyawan di CV. Bumi Lestari Sejahtera

Indikator	E	R	Gaps	Ranking
Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan	2.36	4.57	2.21	1
Komitmen terhadap perusahaan	3.07	4.43	1.36	2
Pengembangan diri	3.57	4.43	0.86	3
Adanya penghargaan	3.57	4.36	0.79	4
Komunikasi yang efektif	3.86	4.50	0.64	5
Keseimbangan kerja - kehidupan	4.00	4.36	0.36	6
Kedisiplinan	4.14	4.29	0.14	7
Kerjasama tim	4.36	4.21	-0.14	8
Kreativitas	4.50	4.21	-0.29	9
Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	3.36	2.43	-0.93	10

Sumber: Analisis data primer (2024)

Tabel 1 tentang analisis kesenjangan budaya kerja menunjukkan adanya kesenjangan positif pada aspek kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, dengan nilai 2,21 yang mencerminkan bahwa karyawan umumnya mematuhi aturan lebih baik dari harapan perusahaan. Hal ini menandakan komitmen mereka dalam menjalankan peraturan. Penelitian oleh Bussmann dan Niemeczek (2019) mengungkapkan bahwa budaya perusahaan yang mendorong integritas dan transparansi meningkatkan kepatuhan, sejalan dengan temuan Osman dan Kadri (2022) tentang tingginya kepatuhan karyawan perkebunan. Observasi juga menunjukkan bahwa karyawan menggunakan alat pelindung diri sesuai prosedur dan aktif dalam sosialisasi peraturan, menandakan kepatuhan yang solid yang menguntungkan perusahaan.

Analisis kesenjangan budaya kerja menunjukkan nilai positif 1,36 pada aspek komitmen terhadap perusahaan, yang berarti karyawan secara umum memiliki tingkat keterikatan dan

loyalitas yang melebihi harapan. Ini mencerminkan rasa bangga mereka dalam bekerja dan keyakinan terhadap tujuan perusahaan. Penelitian oleh Darnawati (2024) menegaskan bahwa budaya kerja yang sehat meningkatkan komitmen karyawan, sedangkan Gusti et al. (2024) menyoroti kekuatan komitmen organisasi yang berimbas pada peningkatan dedikasi. Hasil observasi menunjukkan karyawan aktif berdiskusi tentang visi perusahaan, menambah rasa kebersamaan dan tanggung jawab. Meski hasil ini menunjukkan komitmen yang tinggi, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi komitmen ini dan mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mempertahankannya di masa depan, sehingga manfaat jangka panjang bagi perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

Analisis kesenjangan budaya kerja dalam aspek pengembangan diri menunjukkan nilai positif 0,86, menggambarkan bahwa karyawan merasa hanya ada sedikit perbedaan antara harapan mereka akan kesempatan pengembangan diri dan yang disediakan oleh perusahaan. Secara umum, mereka puas dengan pelatihan dan program yang ditawarkan. Penelitian Van Oosten et al. (2023) menekankan bahwa perusahaan perkebunan yang menghargai pertumbuhan karyawan meraih manfaat besar, termasuk peningkatan keterlibatan dan kesejahteraan di tempat kerja. Damai et al. (2023) juga menyoroti pentingnya budaya organisasi yang mendukung perkembangan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Hasil observasi menunjukkan karyawan aktif dalam program pelatihan dan sering berbagi pengetahuan baru. Kepuasan ini menciptakan atmosfer positif yang mendorong kinerja dan loyalitas karyawan, menandakan landasan yang kuat bagi kemajuan perusahaan di masa depan.

Analisis kesenjangan budaya kerja menunjukkan nilai positif 0,79 pada aspek penghargaan, menandakan bahwa karyawan merasakan hanya sedikit perbedaan antara harapan mereka dan sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan. Secara keseluruhan, kepuasan mereka terhadap sistem penghargaan ini sangat terasa. Penelitian Rahmadani et al. (2022) menegaskan bahwa apresiasi dari manajemen membawa dampak positif pada budaya kerja, menciptakan rasa harmoni di antara karyawan. Sementara itu, Muhammad et al. (2021) menyebutkan bahwa penghargaan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja dalam organisasi. Hasil observasi menunjukkan antusiasme karyawan dalam mengikuti program penghargaan dan diskusi aktif mengenai sistem bonus, mencerminkan keterlibatan mereka. Kepuasan ini menjadi indikator positif yang dapat mendorong motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan, menjadikan perusahaan perkebunan swasta mikro sebagai tempat kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Analisis kesenjangan budaya kerja dalam aspek komunikasi yang efektif menunjukkan nilai positif 0,64, mengindikasikan bahwa karyawan merasakan sedikit perbedaan antara harapan mereka dan kenyataan yang ada di perusahaan. Secara umum, mereka merasa puas dengan dinamika komunikasi di lingkungan kerja. Penelitian Alfina dan Mardhiyah (2023) menggarisbawahi pentingnya komunikasi yang baik dalam meningkatkan kinerja, dengan hubungan erat antara pola komunikasi, budaya organisasi, dan hasil kerja. Sahputra et al. (2021) juga menekankan bahwa manajemen komunikasi yang sistematis dapat meningkatkan pertumbuhan karyawan, menciptakan kerangka kerja yang jelas dalam menjalankan tugas. Observasi menunjukkan karyawan aktif berdiskusi dengan rekan dan atasan, sementara rapat tim yang rutin diadakan menciptakan suasana nyaman untuk berbagi pendapat. Kesimpulan ini mencerminkan bahwa perusahaan telah berhasil membangun lingkungan yang mendukung komunikasi yang lancar dan efektif, yang pada gilirannya mendorong produktivitas dan kolaborasi yang lebih baik di antara karyawan.

Analisis kesenjangan budaya kerja dalam aspek keseimbangan kerja-kehidupan menunjukkan nilai positif 0,36, menandakan bahwa karyawan merasa hanya ada sedikit selisih antara harapan mereka dan kenyataan di perusahaan. Secara umum, mereka puas dengan cara

kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka terkelola. Penelitian Boro dan Saxena (2022) menggarisbawahi bahwa keseimbangan ini sangat penting bagi pekerja perkebunan, karena berpengaruh pada kebahagiaan dan kualitas hidup mereka, sementara Sinaga et al. (2023) menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik menciptakan iklim organisasi yang lebih positif dan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil observasi menunjukkan perusahaan memberikan fleksibilitas dalam penjadwalan dan menyelenggarakan kegiatan sosial untuk melibatkan keluarga karyawan, seperti piknik tahunan. Secara keseluruhan, data ini mencerminkan bahwa perusahaan telah memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan baik, yang menjadi indikator positif bagi lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Analisis kesenjangan budaya kerja pada aspek kedisiplinan menunjukkan nilai positif 0,14, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Hal ini berarti karyawan secara konsisten mematuhi aturan, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat. Penelitian Nuralfy et al. (2023) menekankan bahwa disiplin, beserta motivasi dan kompetensi, sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sedangkan Romi et al. (2024) mencatat bahwa budaya kerja yang menonjolkan disiplin berkontribusi signifikan pada kinerja. Observasi juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan selalu hadir tepat waktu dan merawat peralatan kerja dengan baik. Tingkat kedisiplinan yang tinggi ini merupakan aset berharga bagi perusahaan perkebunan swasta mikro, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Namun, perusahaan harus terus berupaya menjaga dan meningkatkan disiplin melalui berbagai program dan kebijakan yang mendukung agar kinerja tetap optimal.

Analisis kesenjangan budaya kerja pada aspek kerjasama tim mencatat nilai negatif -0,14, menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan perusahaan dan realitas kerjasama yang terjalin di antara karyawan. Hal ini mengindikasikan potensi tidak berjalannya kerjasama tim yang baik dengan rekan maupun atasan. Penelitian Tannady et al. (2023) menyatakan bahwa kerjasama tim dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan dan kinerja, menegaskan pentingnya lingkungan yang mendukung. Sementara itu, Diaz et al. (2022) menunjukkan bahwa interaksi sosial yang lemah di antara karyawan berkontribusi pada kurangnya kolaborasi. Hasil observasi dan wawancara menggambarkan rendahnya inisiatif untuk bekerja sama, ketidakpahaman antar anggota tim, dan keraguan terhadap kemampuan rekan. Meskipun karyawan disiplin, kekurangan kerjasama ini dapat menghambat kinerja keseluruhan. Untuk itu, perusahaan perlu mengimplementasikan pelatihan *teamwork*, program pengembangan kepemimpinan, dan memperbaiki saluran komunikasi guna meningkatkan kolaborasi.

Analisis kesenjangan budaya kerja pada aspek kreativitas karyawan mengungkapkan nilai negatif -0,29, yang menandakan adanya ketidakcocokan signifikan antara harapan perusahaan dan realitas kreativitas yang dihasilkan. Ini menunjukkan bahwa potensi inovasi dan gagasan baru dari karyawan belum dimanfaatkan secara optimal. Penelitian Azman dan Isa (2022) menekankan bahwa lingkungan kerja yang buruk dan minimnya motivasi dapat menghambat kreativitas, menciptakan atmosfer yang tidak mendukung karyawan yang merasa tertekan dan kehilangan semangat berinovasi. Penelitian Manulang dan Gustomo (2024) menambahkan bahwa kurangnya ruang untuk berekspresi kreatif dapat berdampak negatif pada kinerja. Observasi menunjukkan bahwa karyawan jarang mengajukan ide baru, memilih untuk menjalankan tugas yang sudah ada, dan menghindari risiko karena takut ditegur jika ide mereka gagal. Untuk itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung, yang dapat memberi ruang bagi ide-ide baru dan mendorong inovasi yang substansial.

Analisis kesenjangan budaya kerja dalam aspek rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan menunjukkan nilai negatif -0,93, menandakan adanya kesenjangan yang sangat signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa harapan perusahaan akan tingkat tanggung jawab karyawan tidak terpenuhi, menciptakan masalah serius dalam pengelolaan pekerjaan. Penelitian Azman dan

Isa (2022) menggarisbawahi bahwa demotivasi, terutama di industri perkebunan kelapa sawit, berkontribusi pada rendahnya rasa tanggung jawab, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas pekerjaan. Penelitian Pratiwi et al. (2022) menambahkan bahwa stres kerja juga memainkan peran penting dalam menurunkan tanggung jawab karyawan. Hasil observasi menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak memenuhi standar pekerjaan dan cenderung menunggu instruksi, jarang mengambil inisiatif. Ini menciptakan lingkungan yang tidak produktif. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan langkah signifikan seperti memperbaiki sistem manajemen, mengembangkan sumber daya manusia, dan menciptakan budaya kerja yang lebih mendukung agar rasa tanggung jawab karyawan dapat meningkat.

Strategi Perubahan Untuk Mengatasi Permasalahan Budaya Kerja dan Meningkatkan Kinerja Karyawan Perkebunan Swasta

Latar belakang untuk mengatasi permasalahan budaya kerja dan meningkatkan kinerja karyawan di perkebunan swasta mikro memerlukan pendekatan yang inklusif dan memberdayakan. Melibatkan karyawan dalam setiap tahap perubahan adalah strategi perubahan yang dapat dikedepankan dimana karyawan tidak hanya akan merasa lebih bertanggung jawab, tetapi juga termotivasi untuk berkontribusi secara aktif. Komunikasi yang jelas mengenai visi dan tujuan perubahan akan menciptakan pemahaman yang seragam di antara semua anggota tim. Hal ini dapat menginspirasi karyawan untuk bersama-sama bergerak menuju transformasi yang positif, menciptakan budaya kerja yang produktif dan harmonis untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Tabel 2. Strategi perubahan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Bumi Lestari Sejahtera

Permasalahan	Strategi Perubahan	Respon	Persentase
Kerjasama Tim yang Belum Berjalan dengan Baik	1. Membangun Tim yang Solid	4	28.57
	2. Meningkatkan Komunikasi Efektif	8	57.14
	3. Memberikan Penghargaan Tim	2	14.29
Kreativitas Karyawan yang Rendah	1. Membudayakan Inovasi	1	7.14
	2. Pelatihan Berpikir Kreatif	9	64.29
	3. Rotasi Tugas	4	28.57
Rasa Tanggung Jawab yang Rendah	1. Meningkatkan Motivasi	2	14.29
	2. Delegasi Tugas	5	35.71
	3. Evaluasi Kinerja yang Transparan	7	50.00

Sumber: Analisis data primer (2024)

Strategi Perubahan Kerjasama Tim

Hasil wawancara mendalam yang tersaji di Tabel 2, menunjukkan bahwa karyawan perkebunan swasta mikro memiliki pemahaman yang jelas mengenai strategi peningkatan kerjasama tim. Tiga strategi utama muncul, dimulai dengan peningkatan komunikasi efektif, di mana 57,14% responden menekankan pentingnya komunikasi yang lancar antar karyawan dan pimpinan. Mayoritas karyawan mengusulkan pelatihan komunikasi dan rapat rutin untuk mengatasi miskomunikasi. Selanjutnya, 28,57% responden menganggap pembangunan tim yang solid esensial, dengan kegiatan seperti outbound training untuk memperkuat ikatan antar anggota. Terakhir, 14,29% responden menyoroti perlunya penghargaan tim, meskipun hal ini masih belum menjadi fokus utama bagi banyak karyawan.

Karyawan menyadari bahwa komunikasi yang efektif menjadi kunci utama dalam menciptakan sinergi kerja sama. Mereka memahami bahwa interaksi yang lancar dan jelas tidak hanya meminimalkan miskomunikasi, tetapi juga memperkuat hubungan antar individu. Dengan saling berbagi informasi dan mendengarkan satu sama lain, tim dapat berkolaborasi lebih efisien, mencapai tujuan bersama dengan lebih mudah, dan membangun lingkungan kerja yang harmonis. Seperti pendapat beberapa responden di bawah ini:

Zainudin: "Saya ngerasa, kita tuh benar-benar butuh pelatihan komunikasi, deh! Biar ke depannya nggak ada lagi tuh yang namanya salah paham. Bayangin aja, kalau semua orang bisa berbicara dengan jelas, pasti kerjaan jadi lebih lancar dan suasana jadi lebih asyik. Dengan latihan bareng, kita bisa saling ngerti dan apresiasi satu sama lain, bikin tim jadi lebih kompak!"

Winarno: "Saya sepakat banget, nih! Kita butuh grup chat buat ngobrol santai. Biar bisa sharing ide dan curhat ringan, semua jadi lebih enak! Bakal bikin suasana tim jadi asyik dan kompak, deh!"

Supriyanto: "Rapat rutin itu penting banget, guys! Biar kita semua update tentang kemajuan kerja masing-masing. Jadi, semua tahu apa yang udah dikerjain dan bisa saling bantu. Biar kerja kita makin kompak dan efektif, kan?"

Giarso: "Saya punya ide keren, nih! Gimana kalau kita outbound bareng supaya lebih kompak?"

Kardi: "Saya juga setuju, lho! Kita perlu rapat rutin buat bahas masalah yang ada dan cari solusi bareng-bareng. Seru banget, kan? Dengan cara ini, kita bisa lebih dekat dan kerja jadi lebih asyik!"

Mulyono: "Eh, kalau tim kita sukses, seharusnya kita diajak makan-makan atau dapet bonus kecil-kecilan, dong!" Ini ide asyik, kan? Setelah kerja keras, ya wajar banget kita dapat penghargaan buat ngerayain hasil!"

Pendapat ini menunjukkan bahwa karyawan semakin memahami arti penting komunikasi yang efektif sebagai pondasi utama bagi keberhasilan kerja sama di tim. Mereka sangat menginginkan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif, di mana setiap suara didengar dan dihargai. Selain itu, mereka juga menghargai pengakuan atas dedikasi dan kerja keras yang telah dilakukan. Penghargaan ini memberikan motivasi lebih untuk berkontribusi, menciptakan suasana positif yang mendukung pencapaian bersama.

Strategi Perubahan Kreativitas Karyawan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan perkebunan swasta mikro memiliki pemahaman yang jelas tentang langkah-langkah untuk meningkatkan kreativitas. Tiga strategi utama terlihat mencolok, dimulai dari pelatihan berpikir kreatif, yang disetujui oleh 64,29% responden. Mereka menyadari pentingnya keterampilan ini dan mengusulkan pelatihan teknik serta menghadirkan narasumber dari luar. Selanjutnya, 28,57% responden menekankan perlunya rotasi tugas untuk memberikan pengalaman baru yang dapat mencetuskan ide-ide kreatif. Terakhir, meski hanya 7,14% yang mendukung, membudayakan inovasi dengan program ide baru dan lomba inovasi dianggap menarik untuk menumbuhkan semangat kreatif di lingkungan kerja.

Karyawan semakin menyadari betapa pentingnya pelatihan dalam mengasah kemampuan berpikir kreatif mereka. Keinginan untuk mengeksplorasi hal-hal baru dan mendapatkan pengalaman yang beragam muncul dengan jelas, menunjukkan semangat mereka untuk berkembang. Selain itu, mereka menerima dengan antusias program-program yang dirancang

untuk mendorong inovasi, menandakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kreativitas sangat diharapkan. Survei ini mencerminkan harapan karyawan untuk mendapatkan kesempatan yang lebih luas dalam berkontribusi dan berinovasi, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis dan inspiratif. Berikut adalah pendapat beberapa responden:

Hari: "Saya lagi mikir, nih, kita butuh program rutin setiap bulan buat ngebahas ide-ide baru, supaya kreatifitas kita semakin mengalir."

Heru: "Saya ikut ngeluarin pendapat, gimana kalau ada ruangan khusus buat curhat? Dijamin bakal lebih seru deh!"

Achin: "Saya nambahin, bakal asik banget kalau kita adain lomba inovasi juga. Bayangin, semua pada semangat berlomba-lomba nyiptain ide-ide keren! Dengan cara ini, suasana kerja kita pasti jadi lebih hidup dan penuh inspirasi. Seru, kan?"

Dhana: "Saya sih udah pengen banget ikut pelatihan supaya bisa belajar cara berpikir kreatif. Keren banget, kan?"

Anton: "Ide seru nih, gimana kalau perusahaan undang orang pintar dari luar buat ngasih kita inspirasi? Bisa jadi kita dapet wawasan baru yang bikin kita makin kreatif dan semangat!"

Sri Wahyuni: "Saya tuh pengen banget nyoba kerja di bagian lain, biar bisa dapet pengalaman baru. Seru deh, bisa belajar hal-hal yang berbeda dan nambah keterampilan! Semangat eksplorasi, ya!"

Mulyono: "Kalau bisa ikut pelatihan di luar, ilmu kita pasti nambah banget! Wah, seru banget tuh! Bisa dapet pengalaman baru dan ide-ide segar yang bikin kita semakin jago di bidang kita."

Perusahaan harus menyediakan program pelatihan berkelanjutan untuk mengasah kemampuan berpikir kreatif karyawan. Tidak hanya itu, pimpinan juga harus menyediakan ruang bagi karyawan untuk bereksperimen dan mencoba hal-hal baru, guna memicu kreativitas. Lebih jauh lagi, perusahaan perlu mengenali dan menghargai ide-ide inovatif yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan adanya langkah-langkah ini, diharapkan iklim produktif dan semangat kreatif akan semakin tumbuh di dalam organisasi, mendorong kemajuan yang signifikan.

Strategi Perubahan Rasa Tanggungjawab Kerja Karyawan

Hasil wawancara mendalam menyiratkan bahwa karyawan perkebunan swasta mikro memiliki pemahaman yang jelas mengenai strategi untuk meningkatkan rasa tanggung jawab. Tiga strategi utama muncul, dimulai dengan evaluasi kinerja yang transparan, dimana 50% responden menekankan pentingnya mendapatkan umpan balik yang jelas dan adil tentang kinerja mereka. Selanjutnya, 35,71% responden berpendapat bahwa delegasi tugas sangat penting, menunjukkan keinginan mereka untuk diberikan lebih banyak tanggung jawab dan otonomi. Terakhir, meskipun hanya 14,29% yang menyoroti, peningkatan motivasi melalui pengakuan, program pengembangan karir, dan visi perusahaan yang jelas dianggap dapat mendorong rasa tanggung jawab karyawan.

Rendahnya rasa tanggung jawab karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya komunikasi yang jelas dan minimnya dukungan dari manajemen. Perusahaan bisa mengatasi demotivasi dengan menerapkan program pelatihan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Namun, dalam upaya menerapkan sistem evaluasi kinerja yang efektif, berbagai kendala muncul, seperti resistensi karyawan terhadap penilaian, kurangnya standar yang jelas, dan tantangan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif.

Mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor ini sangat penting demi menciptakan tim yang lebih bertanggung jawab dan termotivasi. Berikut adalah pendapat beberapa responden:

Dhana: "Kalau kerjaan kita diapresiasi, pasti semangatkan?" Ya, bener banget! Ketika usaha kita diakui, rasanya kayak dapat energi baru, bikin kita pengen kerja lebih rajin!"

Mulyono: "Kalau ada peluang buat belajar hal baru, pasti kita jadi lebih termotivasi." Seru deh, bisa dapet skill baru yang bikin hari-hari kerja jadi lebih asyik dan menantang!"

Giarso: "Penting banget tahu tujuan perusahaan. Saat kita ngerti visi besar, kita bisa ngerasa jadi bagian dari sesuatu yang lebih berarti. Ini bikin semuanya terasa lebih punya makna!"

Supriyanto: "Biarin kita yang ngerjain, tapi kasih arahan yang jelas. Yup, penting banget biar kita nggak bingung! Dengan petunjuk yang tepat, kerjaan jadi lebih lancar dan kita bisa hasilin yang terbaik"

Zainudin: "Jangan langsung kasih tanggung jawab berat, tapi dinaikin bertahap. Bener tuh, kalau dimulai pelan-pelan, kita bisa belajar dan bertumbuh tanpa tekanan. Nanti, siap deh buat tantangan yang lebih besar!"

Kardi: "Kita perlu tahu di mana kita salah dan apa yang harus diperbaiki. Nah, penting banget nih biar kita bisa belajar dari kesalahan dan terus berkembang. Tanpa itu, bisa-bisa kita terjebak di tempat yang sama."

Hari: "Kalo ada penghargaan buat yang kerjanya bagus, pasti semangat. Iya, siapa sih yang nggak senang dapat pengakuan? Dengan adanya penghargaan, kita jadi lebih termotivasi untuk kasih yang terbaik dan menjalani kerjaan dengan penuh semangat!"

Karyawan memiliki keinginan mendalam untuk diakui dan dihargai, berharap perusahaan mengapresiasi setiap usaha yang telah mereka lakukan. Tanpa pengakuan tersebut, motivasi mereka bisa pudar. Selain itu, mereka sangat membutuhkan umpan balik yang jelas dan konstruktif, karena hal ini membantu mereka memperbaiki kinerja dan mencapai hasil yang lebih baik. Tak kalah penting, karyawan juga ingin diberi tanggung jawab lebih besar, merasa dipercaya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Dengan kepercayaan itu, mereka dapat menunjukkan potensi terbaiknya, menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif.

Sistem evaluasi kinerja yang efektif sangat krusial bagi perusahaan, sehingga penting untuk memiliki pendekatan yang jelas, objektif, dan transparan. Memberikan otonomi kepada karyawan juga esensial, memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah secara mandiri. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat diperlukan; di dalamnya, karyawan merasa aman untuk berinovasi dan belajar dari kesalahan. Dengan kombinasi ketiga elemen ini, perusahaan dapat membangun tim yang lebih unggul dan berkomitmen, yang siap menghadapi tantangan masa depan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari analisis budaya kerja ini menunjukkan bahwa terdapat tujuh atribut dengan kesenjangan positif, yang mencakup kepatuhan terhadap peraturan, komitmen, pengembangan diri, penghargaan, komunikasi efektif, keseimbangan kerja-hidup, dan kedisiplinan. Atribut-atribut ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk mendorong kinerja

yang lebih baik. Sebaliknya, tiga atribut seperti kerjasama tim, kreativitas, dan rasa tanggung jawab memiliki kesenjangan negatif, yang memerlukan strategi perubahan agar karyawan dapat bertransformasi secara efektif. Saran yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kerjasama tim meliputi peningkatan komunikasi efektif, pembangunan tim yang solid, dan pemberian penghargaan kepada kelompok. Untuk menghadapi rendahnya kreativitas, perusahaan dapat melakukan pelatihan berpikir kreatif, rotasi tugas, dan membudayakan inovasi di seluruh lini. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, evaluasi kinerja yang transparan dan delegasi tugas yang tepat dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ke depan, penelitian lebih lanjut dapat difokuskan pada pengaruh interaksi antar budaya kerja dalam mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, penting untuk mengeksplorasi metode yang lebih spesifik dalam mengukur peningkatan kreativitas dan kolaborasi di lingkungan kerja, serta mendalami bagaimana faktor eksternal, seperti kondisi pasar, mempengaruhi budaya kerja dan motivasi karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih dalam untuk membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianis, A., Simatupang, D. O., & Widiastuti, M. M. D. (2020). Strategi Pengembangan Industri Kecil Pembuatan Gula Kelapa. *Musamus Journal of Agribusiness*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/10.35724/mujagri.v0i0.3272>
- Alfina, S. R., & Mardhiyah, A. (2023). The Influence of Communication Patterns, Organizational Culture and Rewards on Improving Employee Performance at PT Bakrie Sumatra Plantation Kisaran. *Journal of Humanities Social Sciences and Business (JHSSB)*, 2(3), 515–523. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v2i3.638>
- Amir, A., & Monika, N. S. (2020). Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Job Analysis Good Manufacturing Practice pada Kelompok Pengolah Hasil Perikanan. *Musamus Journal of Agribusiness*, 2(2), 56–61. <https://doi.org/10.35724/mujagri.v0i0.2979>
- Astaurina, E., Widyantari, I. N., & Situmorang, F. C. (2024). Keadaan Sosial Ekonomi Dan Tingkat Kesejahteraan Petani Padi Orang Asli Papua (OAP) Di Distrik Kurik Kabupaten Merauke. *Musamus Journal of Agribusiness*, 7(1), 17–24. <https://doi.org/10.35724/mujagri.v7i1.5944>
- Azman, F. A., & Isa, N. B. (2022). Demotivation Factors That Influence Oil Palm Plantation Workers. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1059(1), 012010. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1059/1/012010>
- Boro, B. C., & Saxena, K. (2022). Impact of work-life balance on the wellbeing of employees in the tea gardens of Bodoland Territorial Region. *International Journal of Health Sciences*, 11972–11982. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS3.9221>
- Bussmann, K. D., & Niemeczek, A. (2019). Compliance Through Company Culture and Values: An International Study Based on the Example of Corruption Prevention. *Journal of Business Ethics*, 157(3), 797–811. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3681-5>
- Damai, P., Rofiaty, R., & Sudjatno, S. (2023). Job Satisfaction and Employee Performance Factors in Palm Oil Plantations. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.1.10>
- Darnawati. (2024). Study of the Implementation of Visionary Leadership Style in Motivating Culture and Work Commitment of Education Personnel at Doctoral Husni Ingratubun University (Uningrat) in Tual City. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(1), e07530. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n1-190>

- Diaz, L. G., Garza, C. A. R., Franco, F. de J. M., & Castro, J. A. R. (2022). Estudio de la cultura organizacional en una empresa forestal. *Revista Científica Ecociencia*, 9, 116–137. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.90.688>
- Gajdzik, B., & Wolniak, R. (2022). Smart Production Workers in Terms of Creativity and Innovation: The Implication for Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(2), 68. <https://doi.org/10.3390/joitmc8020068>
- Gusti, R. P., Wangi, P. S., Nofiantari, P., Hardjowikarto, D., & Kartono, K. (2024). The influence of transformational leadership and organizational commitment on employee performance of tea distributor. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 3(9). <https://doi.org/10.55324/ijoms.v3i9.894>
- Kodithuwakku, S., & Priyanath, H. (2010). Reasons for the Improvement of Labor Productivity in Tea Plantations after Privatization with Special Reference to the Estate Laborers in the Ratnapura District. *Sabaragamuwa University Journal*, 7(1), 37–47. <https://doi.org/10.4038/suslj.v7i1.1842>
- Kresnanda, S., Abin Syamsudin M, T., 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 Siais. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(4), 866–874. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i4.553>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2425. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052425>
- Manulang, R. A., & Gustomo, A. (2024). Analysis Of Factors Affecting Employee Performance In Small Plantation Business (Case Study: Sumber Tani). *Journal of Economics and Business UBS*, 13(1), 391–403. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1426>
- Muhammad, A. N., Puteh, A., & Pane, A. (2021). Correlation Between Company Condition and Work Achievement Of Employees in PT. Plantation Nusantara IV Balimbingan Plantation. *International Journal of Engineering, Science and Information Technology*, 1(2), 114–119. <https://doi.org/10.52088/ijesty.v1i2.122>
- Mursalat, A., Putri, N. Y., Qayyum, M. C., & Ario, A. (2023). Strategi Penerapan Manajemen Produksi Dalam Industri Beras CV. Rahma 35 Di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Musamus Journal of Agribusiness*, 6(2), 55–65. <https://doi.org/10.35724/mujagri.v6i2.5419>
- Nuralfya, A., Priatna, W. B., & Burhanuddin, B. (2023). Factors Affecting Productivity of Plantation Employees at PT. Great Giant Pineapple, Central Lampung. *Agricultural Socio-Economics Journal*, 23(2), 141–150. <https://doi.org/10.21776/ub.agrise.2023.023.2.3>
- Osman, H., & Kadri, A. (2022). Compliance and Rhetoric in Sustainability Reports Published by A Malaysian Plantation Company. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 30(4), 1895–1916. <https://doi.org/10.47836/pjssh.30.4.22>
- Policário, S. M., De Azevedo, A. F., Chaves, D. C. do N., Deorce, R. B., & Moreira, N. C. (2022). Business consultancy and strategic planning for micro and small companies. *Brazilian Applied Science Review*, 6(4), 1356–1373. <https://doi.org/10.34115/basrv6n4-010>
- Pratama, D. R., Mulyasari, G., Reswita, R., Cahyadinata, I., & Windirah, N. (2024). Kinerja Usaha Namar Farm Hidroponik Menggunakan Balanced Scorecard di Kabupaten Rejang Lebong Bengkulu. *Musamus Journal of Agribusiness*, 7(1), 47–62.

- <https://doi.org/10.35724/mujagri.v7i1.6121>
- Pratiwi, H., Mendrofa, S. A., Zega, Y., Prayudi, A., & Sulaiman, F. (2022). Budaya Organisasi dan Stress Kerja: Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2), 505–511. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i2.2592>
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Fauzia, R., & Nazriani, D. (2022). The moderating effect of employee growth climate on the relationship between work engagement and job outcomes among plantation workers in North Sumatra, Indonesia. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.968572>
- Rahman, H. U., Zahid, M., & Muhammad, A. (2022). Connecting integrated management system with corporate sustainability and firm performance: from the Malaysian real estate and construction industry perspective. *Environment, Development and Sustainability*, 24(2), 2387–2411. <https://doi.org/10.1007/s10668-021-01538-2>
- Ridwan, S. A., Yusuf, M., & Marhumi, S. (2023). Employee performance: The role of competence, organizational culture, and motivation. *Journal of Management and Business Insight*, 1(2), 112–120. <https://doi.org/10.12928/jombi.v1i2.619>
- Romi, A. Z., Widiyanti, M., Yusuf, M., & Hadjri, M. I. (2024). Impact of work discipline and work culture on employees' employment at PT Bukit Asam, TBK. *International Journal of Social Sciences*, 7(1), 19–23. <https://doi.org/10.21744/ijss.v7n1.2241>
- Safari, S., Chandra, L., Hafni, L., & Putri, L. T. (2023). Analysis of Compensation, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Training on Employee Performance in Plantation Companies in Riau. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(4), 424–434. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v11i4.4189>
- Sahputra, D., Jamil, B., Hidayat, T. W., Auza, A., Wikanda, F., Simamora, B., & Deliana, M. (2021, March 7). Optimization of Plantation Industry through Communication Management Implementation (Case Study). *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. <https://doi.org/10.46254/AN11.20210778>
- Sinaga, J. W., Iskadarini, & Wibowo, R. P. (2023). The Effect of Quality of Work-Life, Training, and Organizational Climate on Job Satisfaction at PT. X's Plantation Company. In *Proceedings of the 19th International Symposium on Management (INSYMA 2022)* (pp. 648–654). https://doi.org/10.2991/978-94-6463-008-4_81
- Sudarma, A., & Suastiyanti, D. (2023). Analisis Risiko Bahaya Pada Stasiun Loading Ramp dan Perebusan Pada Industri Pengolahan Kelapa Sawit Dengan Metode Job Safety Analysis (JSA). *Journal of Industrial Engineering and Technology*, 4(1), 74–80. <https://doi.org/10.24176/jointech.v4i1.11302>
- Tannady, H., Purnamaningsih Purnamaningsih, & Naila Zaneta Ristyova. (2023). The Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Performance of Plantation Public Company Employees: The Role of Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences*, 6(6), 1192–1197. <https://doi.org/10.37275/oaijss.v6i6.190>
- Trisyulianti, E., Prihartono, B., Andriani, M., & Suryadi, K. (2022). Sustainability Performance Management Framework for Circular Economy Implementation in State-Owned Plantation Enterprises. *Sustainability*, 14(1), 482. <https://doi.org/10.3390/su14010482>
- Van Oosten, E. B., Taylor, S. N., Boyatzis, R. E., Good, D. J., Lyddy, C. J., Dhar, U., & Berg, J. (2023). Creating a Culture of Employee Development. *Academy of Management Proceedings*, 2023(1). <https://doi.org/10.5465/AMPROC.2023.13186symposium>