

Kajian Hubungan Sosial Lingkungan Kerja di PT. Poliplant Sejahtera, Ketapang, Kalimantan Barat

Susi Anggraeny^{*)}, Danang Manumono, Sofia Rahmawati

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

^{*)}Email Korespondensi: susianggraeny03@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT Poliplant Sejahtera, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu (1) Untuk mengkaji hubungan sosial lingkungan kerja di PT Poliplant Sejahtera. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Pemilihan lokasi digunakan metode purposive sampling yaitu dipilih secara sengaja di kabupaten ketapang, Kalimantan Barat tempat terletaknya PT Poliplant Sejahtera. Penentuan sampel digunakan teknik sensus yaitu keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel. Sampel di dalam penelitian ini meliputi karyawan rawat 20 orang sampel, karyawan panen 20 orang sampel, Mandor, Asisten, dan Manager Estate diambil berdasarkan hierarki manajemen dari sampel karyawan panen dan rawat. Data yang digunakan primer dan sekunder menggunakan teknik pencatatan dan kuisioner langsung yang akan diolah. Analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan model yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi non linier berganda eksponensial. Dengan variabel dependent hubungan sosial lingkungan kerja dan independent budaya organisasi, kepemimpinan, dan komunikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat keeratn hubungan sosial lingkungan kerja di PT Poliplant Sejahtera.

Kata Kunci: Hubungan Sosial Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Kepemimpinan; Komunikasi; Analisis regresi non linier berganda eksponensial.

PENDAHULUAN

Hubungan sosial lingkungan kerja merupakan sebuah bentuk jalinan komunikasi mulai dari komunikasi antar pribadi, komunikasi antar kelompok, komunikasi antar multilevel yang terjalin erat antar semua orang yang terlibat dalam lingkup pekerjaan di suatu perusahaan. Menurut Robbins dan Judge dalam (Bernhard et al., 2017) , hubungan sosial di tempat kerja mengacu pada interaksi dan koneksi yang terjalin antara individu dan kelompok dalam konteks pekerjaan. Meliputi hubungan pribadi (Hubungan Antar Individu) interaksi dan koneksi yang terbentuk antara dua individu dalam lingkungan kerja. Hubungan antar kelompok yaitu interaksi dan koneksi yang terjalin antara kelompok-kelompok karyawan dalam lingkungan kerja. Hubungan antar organisasi yaitu interaksi dan koneksi antara individu dan organisasi secara keseluruhan.

Hubungan sosial lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu investasi yang sangat berharga bagi perusahaan dan karyawan. Hubungan sosial lingkungan kerja dapat dilihat dari bagaimana komunikasi, kepemimpinan dan budaya organisasi di suatu perusahaan. Komunikasi menurut (Akh, 2016) merupakan transmisi informasi, gagasan, emosi,

keterampilan dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figure, grafik. Melalui Komunikasi dapat membangun kepercayaan dan saling pengertian serta meningkatkan kerjasama dan karyawan pun merasa terlibat dan dihargai.

Kepemimpinan tim yang efektif adalah bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan mengarahkan sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Ini dilakukan dengan membangun lingkungan kerja yang di cirikan oleh rasa saling menghormati, kejelasan peran, kolaborasi yang kuat dan akuntabilitas individu (Muhammad et al., 2023). Kepemimpinan, melalui manager estate, senior asisten dan mandor yang efektif dapat memberikan visi dan arah yang jelas bagi organisasi, membantu karyawan untuk memahami tujuan bersama dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan maksimal. Manager estate, senior asisten dan mandor yang efektif juga mampu menyelesaikan konflik antar karyawan secara adil dan professional. Melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manager estate, senior asisten dan mandor. Menurut (Muhammad et al., 2024), gaya kepemimpinan transformasional yang menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin transformasional berupaya mengubah dan mengembangkan karyawan, menumbuhkan komitmen, dan mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang melebihi harapan. Selain itu gaya kepemimpinan transaksional menurut (Diah et al., 2024), merupakan pertukaran atau transaksi antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin memotivasi pengikut dengan memperjelas peran, tugas, dan harapan kinerja, serta menawarkan penghargaan (*reward*) untuk pencapaian tujuan dan menerapkan hukuman (*punishment*) untuk kegagalan.

Budaya organisasi menurut (Rosilowati dan Wahyudi, 2020) keyakinan, sikap, nilai inti, dan pola perilaku yang diamalkan oleh individu di dalam suatu organisasi merupakan norma yang membentuk budaya organisasi. Budaya merupakan kumpulan norma yang berlaku di dalam suatu organisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi tersebut yang apabila tidak dilakukan akan mendapatkan sanksi. Dengan adanya suatu kegiatan interaksi sosial di lingkungan kerja biasanya memberikan dampak yang positif dan negatif pada lingkungan pekerjaan. Hubungan sosial lingkungan kerja yang tidak baik maka dapat menimbulkan konflik yang terbagi menjadi 2 yaitu konflik vertikal dan horizontal. Konflik vertikal terjadi antara tingkatan yang berbeda dalam organisasi misalnya supervisor dengan manager, atau karyawan dan atasan. Lalu konflik horizontal terjadi antara pihak-pihak yang berada di hierarki yang sama seperti antara rekan kerja, atau antara departemen yang berbeda (Weny, 2018). Namun apabila hubungan sosial lingkungan kerjanya baik maka dapat memberikan dampak positif seperti kinerja karyawan yang meningkat, semangat kerja dan motivasi yang tinggi, pengurangan stres dan peningkatan kesejahteraan.

Menurut (Trinaga dan Ema 2022), perusahaan perlu melakukan upaya untuk meminimalisir konflik kerja dan stres kerja, seperti dengan meningkatkan komunikasi antar karyawan, membangun budaya kerja yang positif, serta memberikan program-program pelatihan untuk membantu karyawan dalam mengelola stres. Hal ini juga di dukung (Lisdawati et al., 2020) menyatakan semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar karyawan, kepemimpinan dan sistem kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Poliplant Sejahtera, Kabupaten Ketapang, Provinsi Kalimantan Barat pada 17 Februari – 9 Maret 2025. Metode Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Pemilihan Lokasi penelitian menggunakan metode purposive sampling yaitu dipilih secara sengaja di PT Poliplant Sejahtera, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Penentuan sampel digunakan teknik sensus dengan menentukan keseluruhan anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono, 2018). Sampel di dalam penelitian ini meliputi karyawan rawat 20 orang sampel, karyawan panen 20 orang sampel, Mandor, Asisten, dan Manager Estate diambil berdasarkan hierarki manajemen dari sampel karyawan panen dan rawat secara sensus karena jumlah sampel terbatas tidak memenuhi sampel minimum. Pengukuran variabel dinilai dengan skor likert Ya (1) dan Tidak (0). Untuk menilai apakah hubungan sosial lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan komunikasi tergolong baik dan tidak baik menggunakan pendekatan skala interval. Data yang digunakan primer dan sekunder menggunakan teknik pencatatan dan kuisioner langsung yang akan diolah. Analisis data menggunakan regresi non linier berganda dengan model eksponensial yang digunakan untuk memodelkan karakter manusia yang akan meningkat dan berubah-ubah berikut model regresi non linier berganda dengan model eksponensial :

$$HSLK = B_0 \cdot Bdy^{B_1} \cdot Kep^{B_2} \cdot Kom^{B_3}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik responden

Karakteristik responden didalam penelitian ini dibedakan berdasarkan usia, jenis kelamin, Pendidikan, jenis pekerjaan dan jabatan sebelumnya yaitu :

1. Berdasarkan Usia

Tabel 1 Usia

Jabatan	Usia (tahun)			
	20-29	30-39	40-49	50-60
Estate Manager			1	
Senior Asisten				2
Mandor		3	2	
Karyawan Panen	2	5	2	
Karyawan berondol	2	3	2	
Karyawan penunasan	1	4	4	
Karyawan Pemupukan	1	3	2	2
Karyawan Penyemprotan	2	1	4	
Jumlah	8	19	17	4
Persentase(%)	16,67	39,58	35,42	8,3
Rerata	38			

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa responden dengan karakteristik paling terbanyak pada usia 30-39. Dengan rerata usia 38 tahun yang dimana usia tersebut merupakan usia yang mendominasi di PT Poliplant Sejahtera karena termasuk kategori usia produktif untuk bekerja lebih maksimal. Kelompok usia 40-49 dan usia 50-60 tahun juga memiliki proporsi yang signifikan. Contohnya ada Estate Manager berusia 40-49 tahun yang sudah bekerja 26-30 tahun dan senior asisten dengan masa kerja 16-20 tahun dan 21-25 tahun. Ini menunjukkan bahwa

perusahaan mempunyai banyak tenaga kerja yang produktif dan berpengalaman. (Seperti terlihat ditabel 5.5 lama kerja). Keberadaan responden pada rentang usia yang lebih muda (20-29 tahun) menunjukkan adanya regenerasi tenaga kerja. Keberagaman usia ini berpotensi positif dalam menunjang kinerja perusahaan, mengingat usia produktif sering dikaitkan dengan tingkat energi yang tinggi, kemampuan beradaptasi, dan kemauan untuk terus belajar dan berkembang.

2. Jenis Kelamin karyawan

Tabel 2 Jenis Kelamin karyawan

Jenis Pekerjaan	jenis kelamin		persentase (%)	
	Laki-laki	Perempuan	laki-laki	perempuan
Estate Manager Senior	1		2,1	
Asisten	2		4,2	
Mandor	4	1	8,3	2,1
karyawan	18	22	37,5	45,8
Total karyawan	25	23	52,1	47,9
	48			

Sumber : Data Primer 2025

Perbedaan jenis kelamin karyawan memengaruhi interaksi sosial dan kinerja di lingkungan kerja, seperti yang terlihat di PT Poliplant Sejahtera. Karyawan perempuan, berjumlah 23 orang, umumnya ditempatkan pada pekerjaan seperti pemupukan, penyemprotan, dan berondol. Pekerjaan tersebut tidak memerlukan keahlian khusus dan lebih membutuhkan ketelitian serta ketekunan, yang cenderung sesuai dengan kemampuan fisik wanita. Menariknya, terdapat satu mandor berondol yang merupakan seorang perempuan, menunjukkan bahwa pengalaman kerja, memiliki jiwa kepemimpinan dan adanya kebijakan tentang non diskriminasi dan kesetaraan kesempatan.

Sementara itu, karyawan laki-laki yang berjumlah 25 orang mendominasi pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus, pengalaman, dan kekuatan fisik yang lebih besar, seperti panen dan penunasan yang menggunakan egrek. Selain itu, Senior Asisten Divisi, Senior Asisten Tustup (tim unit semprot dan pupuk), serta mandor di berbagai bidang (panen, penunasan, pemupukan, penyemprotan), dan Estate Manager, semuanya diisi oleh laki-laki. Pembagian tugas ini mengindikasikan bahwa PT Poliplant Sejahtera menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan fisik dan keahlian spesifik masing-masing, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja seluruh tim.

3. Pendidikan Responden

Tabel 3 Pendidikan

Pendidikan	SD	SMP	SMA/SMK	S1
Estate manager				1
Senior asisten			1	1
Mandor	1	1	3	
Karyawan panen	4	3	2	
Karyawan berondol	5	2		
Karyawan penunasan	4	4	1	
Karyawan pemupukan	5	2	1	
Karyawan penyemprotan	6		1	
Jumlah orang	25	12	9	2
Persentase (%)	52,1	25,0	18,8	4,2

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SD. Seorang mandor dengan latar pendidikan sekolah dasar, memiliki jalur yang berbeda dari rekan-rekannya yang menempuh jenjang pendidikan lebih tinggi. Selain itu terdapat jabatan Senior asisten dengan latar belakang lulusan SMA, dan ada juga Senior Asisten yang telah menempuh pendidikan hingga jenjang S1 (Sarjana). Namun, keragaman latar belakang ini justru tidak menghalangi mereka. Pengalaman dan keahlian manajerial (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) adalah kunci utama yang membuat mereka mampu memegang posisi mandor dan senior asisten.

4. Jabatan Responden sebelumnya ke saat ini

Tabel 4 Jabatan Responden sebelumnya ke saat ini

Jabatan responden sebelumnya ke saat ini	Total	Persentase (%)
Mandor-Asisten-senior asisten- ke manager	1	2,08
Asisten- ke senior asisten	2	4,17
Karyawan ke Mandor	4	8,33
Jabatan langsung mandor	1	2,08
Karyawan	40	83,33
Total	48	100

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4 yang disajikan di atas terlihat dengan jelas bahwa PT Poliplant Sejahtera memprioritaskan promosi internal untuk mengisi berbagai posisi jabatan yang kosong. Perusahaan ini menyediakan jalur karir yang transparan dan dapat ditempuh oleh karyawan yang menunjukkan pengakuan terhadap kinerja dan pengalamannya. Hal ini tidak hanya memotivasi karyawan yang sudah lama bekerja untuk terus berprestasi, tetapi juga mendorong karyawan lain untuk bekerja lebih keras dan menunjukkan potensi terbaik mereka demi jenjang karier. Sebagai contoh nyata, beberapa responden menapaki jenjang karier yang luar biasa, seperti seorang manager estate yang mengawali kariernya sebagai mandor, senior asisten yang awalnya asisten dan karyawan yang menjadi mandor.

5. Lama Kerja

Tabel 5 Lama kerja

Jenis Pekerjaan	Lama Bekerja					
	0-5 tahun	6-10 tahun	11-15 tahun	16-20 tahun	21-25 tahun	26-30 tahun
Estate manager						1
Senior Asisten				1	1	
Mandor Panen			1			
Mandor Berondol		1				
Mandor Penunasan						1
Mandor Pemupukan	1					
Mandor penyemprotan		1				
karyawan panen	6	1	2			
karyawan berondol	3	4				
karyawan penunasan	1	4	4			
karyawan pemupukan		6	2			
karyawan penyemprotan	3	1	3			
Jumlah responden	14	18	12	1	1	2
Total	48					
Rerata	9					

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 5.5 dapat dilihat bahwa lama kerja karyawan di PT Poliplant Sejahtera dengan mayoritas responden 18 orang, memiliki latar belakang lama kerja 6 sampai 10 tahun. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah mengabdikan diri cukup lama di perusahaan ini. Rata-rata masa kerja karyawan di PT Poliplant Sejahtera adalah selama 9 tahun. Selain itu, lama kerja yang beragam ini dapat memperkaya dinamika tim kerja, mendorong transfer pengetahuan antar generasi karyawan yang semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif dan produktif. Angka ini tidak hanya sekedar statistik, melainkan sebuah indikasi kuat bahwa karyawan merasa nyaman dan loyalitas ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor utama yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Pertama, perusahaan menawarkan gaji dan tunjangan yang kompetitif, serta fasilitas pendukung seperti perumahan karyawan, mobil untuk manager estate dan senior asisten, namun untuk mandor dan karyawan di fasilitasi mobil antar jemput karyawan (AJK). Selain itu PT Poliplant Sejahtera juga memfasilitasi anak-anak karyawan yang bersekolah dengan menyediakan bus sekolah gratis. Bus ini akan mengantar dan menjemput anak-anak tersebut dengan aman dan nyaman. Selain itu, adanya fasilitas air dan tempat penitipan anak (TPA), serta klinik di lingkungan perumahan karyawan, membuat karyawan merasa dihargai. Kedua, PT Poliplant Sejahtera memastikan hak cuti tahunan 12 hari karyawan, 16 hari untuk mandor dan senior asisten, cuti haid maksimal 2 hari dengan upah penuh untuk pekerja wanita yang sedang sakit haid dan cuti melahirkan 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan.

Selain itu, Perusahaan juga menyediakan fasilitas ASI Eksklusif bagi ibu baru. Fasilitas ini mencakup edukasi tentang pentingnya ASI Eksklusif, Penyediaan ruang laktasi yang sesuai dengan standar dan jam kerja yang disesuaikan untuk ibu dengan bayi usia 0-9 bulan. Ketersediaan cuti yang terjamin ini memungkinkan karyawan

beristirahat cukup, menjaga keseimbangan hidup dan mengurangi stres. PT Poliplant Sejahtera juga sangat memperhatikan kesehatan dan keselamatan karyawan. Perusahaan menyediakan pengobatan gratis, yang sangat berharga karena karyawan tidak perlu khawatir dengan biaya kesehatan. Selain itu, penyediaan alat pelindung diri (APD) secara gratis menunjukkan komitmen perusahaan terhadap keselamatan kerja, sehingga karyawan merasa aman dan terlindungi saat bekerja. Hal ini pada akhirnya meningkatkan rasa nyaman dan kepercayaan diri karyawan.

B. Analisis data

1. Hubungan Sosial Lingkungan Kerja

Tabel 6 Hubungan sosial lingkungan kerja

No	Pertanyaan	Skor	Skor maksimal	Persentase (%)
1	Berkumpul dengan teman kerja/karyawan	38	48	79
2	Keikutsertaan olahraga	40	48	83
3	Menjenguk	48	48	100
4	Menanyakan kabar keluarga	45	48	94
5	Berkumpul saat jam istirahat	47	48	98
Jumlah Skor		218		
Rata-rata		44		
Kategori		Baik		

Sumber data Primer (2025)

Berdasarkan data 5.6 diatas, menunjukkan bahwa hubungan sosial lingkungan kerja baik dengan rata-rata 44. Hubungan sosial di lingkungan kerja PT Poliplant Sejahtera menunjukkan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi, terlihat dari kebiasaan mereka untuk berkumpul dan berinteraksi baik di dalam maupun di luar jam kerja. Interaksi karyawan di luar jam kerja ini mencakup kegiatan-kegiatan seperti bermain voli, futsal, setiap sore hari dan partisipasi dalam acara keagamaan, yang secara signifikan mempererat ikatan antar individu dan meminimalkan potensi konflik. Untuk menunjang kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, perusahaan menyediakan fasilitas. Fasilitas tersebut antara lain lapangan futsal, lapangan voli, masjid.

Namun, tidak semua karyawan dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial di luar jam kerja ini. Beberapa karyawan yang tinggal di luar perumahan perusahaan, yaitu di desa sekitar, kendala jarak dan transportasi, karena mereka mengandalkan mobil antar-jemput yang disediakan perusahaan untuk berangkat dan pulang kerja. Akibatnya, untuk berkumpul dengan rekan kerja di luar jam kerja menjadi terbatas. Meskipun demikian, karyawan-karyawan ini tetap berpartisipasi dalam kegiatan wajib yang diselenggarakan oleh perusahaan, seperti lomba-lomba, perayaan 17 Agustus, kegiatan keagamaan contohnya acara maulid, takbiran, dan pengajian ini menunjukkan komitmen mereka terhadap kegiatan perusahaan.

Di PT Poliplant Sejahtera, hubungan sosial antar karyawan terjalin dengan sangat baik dan kuat. Ketika ada karyawan yang sakit, rekan-rekan kerja mereka langsung menjenguk, bahkan asisten mandor pun ikut menunjukkan kepedulian yang sama. Dalam keseharian, mereka juga sering saling menanyakan kabar keluarga, menunjukkan bahwa ikatan mereka melampaui sekadar hubungan profesional. Lingkungan kerja di sana benar-benar terasa akrab dan penuh perhatian. Kedekatan ini tidak hanya terbatas di luar jam kerja. Secara keseluruhan, data diatas dalam

kegiatan sosial lingkungan kerja, angka ini mengindikasikan bahwa ada tantangan dalam partisipasi penuh bagi sebagian karyawan, budaya kebersamaan dan loyalitas tetap menjadi ciri khas di PT Poliplant Sejahtera.

2. Budaya Organisasi

Tabel 7 Budaya Organisasi

No	Indikator	Skor	Skor maksimal	Persentase (%)
1	Disiplin kerja	48	48	100
2	Morning muster	46	48	96
3	Upacara bendera	48	48	100
4	Peregangan (<i>Stretching</i>)	48	48	100
5	Senam bersama	48	48	100
6	Demo pekerjaan	45	48	94
7	Budaya safety	48	48	100
Jumlah Skor		283		
Rata-rata		40		
Kategori		Baik		

Sumber : data primer 2025

Berdasarkan data 7 diatas PT Poliplant Sejahtera menerapkan budaya organisasi yang baik dengan rerata 40 mulai dari disiplin kerja dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Hal ini diwujudkan melalui budaya organisasi yang kuat, berlandaskan nilai-nilai kekeluargaan, tolong-menolong, dan saling menghargai di antara karyawannya. Ini terlihat jelas dari kebiasaan karyawan yang saling membantu untuk mencapai target (basis). Komitmen perusahaan terhadap hubungan sosial yang positif ini menjadi faktor kunci rendahnya tingkat *turnover* karyawan. Karyawan merasa nyaman, didukung, dan memiliki loyalitas tinggi, yang pada akhirnya membentuk tim yang solid dan produktif. Berikut merupakan budaya organisasi yang ada di PT Poliplant Sejahtera:

1) Budaya disiplin kerja

Budaya organisasi pada PT Poliplant Sejahtera dari dilihat dari kebiasaan disiplin kerja yang diterapkan seperti *morning muster* (apel pagi) bagi asisten dan mandor pada pukul 04:45, dilanjutkan dengan *morning muster* (apel pagi) karyawan pada pukul 05:15. Setelah itu, dilakukan pula briefing karyawan untuk mengecek kehadiran karyawan, memeriksa kelengkapan alat pelindung diri (APD), menginformasikan lokasi pekerjaan di blok tertentu, dan membagi tugas kerja. Konsekuensinya bagi karyawan yang terlambat akan ditegur dan dinasehati jika terus berulang dan lebih dari 3x maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB).

2) Budaya Upacara bendera

Upacara bendera di lakukan setiap hari senin pukul 05:15, seluruh karyawan wajib mengikuti upacara bendera. Penentuan petugas upacara dilakukan secara bergantian per kemandoran setiap minggunya agar pemerataan partisipasi, tanggung jawab, meningkatkan keakraban, dan meningkatkan interaksi antar kemandoran. Upacara bendera dilakukan agar menumbuhkan semangat *nasionalisme* karyawan, *profesionalisme*, menanamkan kedisiplinan, dan memupuk rasa kebersamaan..

3) Budaya Peregangan

Peregangan dilakukan setiap hari Selasa hingga Jumat, dengan pemandu yang bergiliran dari setiap karyawan dan mandor agar pemerataan partisipasi dan tanggung jawab. Tujuannya adalah mengurangi risiko cedera dan meningkatkan semangat kerja.

4) Senam bersama

Senam bersama dilaksanakan seminggu sekali pada hari Sabtu di jam 05:15, dengan petugas yang bergantian per kemandoran maju bersama untuk memandu senam dengan sungguh-sungguh setiap minggunya agar pemerataan partisipasi, tanggung jawab, meningkatkan keakraban, dan meningkatkan interaksi antar kemandoran. Tujuan dari kegiatan senam bersama ini untuk mempererat interaksi sosial, kebersamaan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, akrab dan membangun kerja sama tim.

5) Demo Pekerjaan

Demo pekerjaan dilakukan setiap hari Rabu, seminggu sekali, diadakan demo pekerjaan yang dipandu oleh duta-duta terlatih. Demo ini bertujuan untuk mengingatkan karyawan agar memahami kondisi pekerjaan dan mendisiplinkan mereka untuk selalu bekerja sesuai SOP serta mengutamakan keselamatan. Demo pekerjaan juga menyampaikan potensi bahaya di lokasi kerja. Ini merupakan salah satu bentuk untuk mengingatkan karyawan tentang keselamatan kerja agar mencapai nol bahaya.

6) Budaya keselamatan (*safety*)

Di PT Poliplant Sejahtera, Budaya *safety* sangat diutamakan dan menjadi prioritas utama. Setiap pekerja wajib menggunakan alat pelindung diri (APD) lengkap yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan. PT Poliplant Sejahtera sangat memprioritaskan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, terutama saat kondisi cuaca buruk. Sebagai bentuk komitmen terhadap budaya keselamatan kerja, perusahaan menerapkan kebijakan ketat saat hujan. Jika hujan turun di pagi hari pukul 07.00 WIB dan karyawan sudah berada di lapangan, mobil antar jemput akan segera disediakan untuk menjemput mereka, untuk menghindari paparan hujan dan potensi bahaya. Larangan bekerja saat hujan diberlakukan untuk mencegah insiden seperti terpeleset atau jatuh, memastikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja dalam lingkungan yang aman dan terlindungi.

Perusahaan juga menerapkan sistem 4M R (Melihat, Menegur, Menghentikan, Menyelamatkan Jiwa, dan *Recognition*). Selain itu 4M R juga untuk mendisiplinkan karyawan yang tidak menggunakan APD atau tidak bekerja sesuai SOP. Ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya menghargai produktivitas, tetapi juga budaya keselamatan dan tanggung jawab sosial. Karyawan dapat mengisi format 4M R, yang kemudian akan di *input* oleh mandor ke sistem. Karyawan yang taat APD, disiplin, menjadi contoh, dan aktif menerapkan 4M R akan mendapatkan *reward* yang bermacam-macam misalnya kaos, sembako, atau penghargaan lainnya.

3. Kepemimpinan

Tabel 8 Kepemimpinan

No	Indikator	Skor	Skor maksimal	Persentase (%)
1	Arahan dengan tegas	48	48	100
2	Informasi terkait pelatihan	46	48	96
3	Penghargaan /pujian	48	48	100
4	Memberikan contoh yang baik dalam pekerjaan	45	48	94
Jumlah Skor		187		
Rata-rata		47		
Kategori		Baik		

Sumber : data primer 2025

Berdasarkan tabel 8 diatas kepemimpinan di PT Poliplant Sejahtera baik dengan rerata 47, hal ini diwujudkan oleh manager estate, senior asisten dan mandor melalui kepemimpinan yang diterapkan yaitu:

1) Gaya kepemimpinan transformasional

Manajer, asisten, dan mandor di PT Poliplant Sejahtera memegang peran penting dalam kepemimpinan dengan memberikan arahan yang jelas, tegas, dan mudah dimengerti kepada para pekerja. Setiap pagi, sebelum memulai pekerjaan, asisten dan mandor mengadakan morning muster atau apel pagi. Di sini, mereka tidak hanya memberikan arahan kerja tetapi juga mengingatkan kembali tentang pentingnya keselamatan kerja dan detail basis (target kerja) setiap karyawan.

Manager estate, senior asisten dan mandor aktif dalam memeriksa hasil kerja karyawan dan memberikan masukan konstruktif, serta mengingatkan agar karyawan bekerja sesuai SOP kerja. Selain itu, mereka juga berperan dalam menyampaikan informasi penting mengenai pelatihan dan pengembangan yang tersedia bagi karyawan. Gaya kepemimpinan yang membangun kepercayaan dan memberikan dukungan seperti ini berdampak positif pada semangat kerja karyawan. Mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, karena tahu bahwa manager estate, senior asisten dan mandor mereka tidak hanya menuntut hasil, tetapi juga peduli pada keselamatan dan perkembangan mereka.

2) Gaya kepemimpinan transaksional

Manager estate, senior asisten dan mandor di PT Poliplant Sejahtera sangat proaktif dalam membina hubungan positif dengan karyawan. Salah satu cara mereka melakukannya adalah dengan memberikan penghargaan *long time incentive* (LTI), terutama bagi karyawan panen yang berhasil mencapai target. Karyawan panen yang mampu mencapai 120% dari target tahunan akan mendapatkan uang tunai sebesar Rp 12.000.000. Ini adalah bentuk apresiasi yang signifikan untuk kinerja luar biasa. Selain itu, ada juga penghargaan harian yang spesifik, Karyawan panen akan mendapatkan Rp 10.000 per hari jika berhasil memanen pokok tinggi yang poll egrek-nya (alat panen) sudah disambung tiga. Namun ada penghargaan harian yang bisa didapat oleh semua karyawan yang bergiliran menaikan dan mengembalikan alat kerja ke gudang alat Rp 10.000, kegiatan ini dilakukan 2 orang karyawan setiap harinya secara bergiliran.

Perusahaan ini juga memberikan penghargaan pada karyawan yang mampu menerapkan 4 M R melalui perilaku yang baik dan komitmen terhadap keselamatan kerja. Ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya menghargai produktivitas, tetapi juga budaya keselamatan dan tanggung jawab sosial. Melalui berbagai insentif dan penghargaan ini, PT Poliplant Sejahtera berupaya menjaga motivasi karyawan tetap tinggi dan memperkuat ikatan antara perusahaan dan pekerjanya sehingga rendahnya tingkat *turnover* pada karyawan.

4. Komunikasi

Tabel 9 Komunikasi

No	Indikator	Skor	Skor Maksimal	Persentase (%)
1	Ngobrol dengan teman kerja	48	48	100
2	Jarang salah faham dengan teman kerja	44	48	92
3	Nyaman dengan gaya bicara teman kerja	46	48	96
Jumlah Skor		138		
Rata-rata		46		
Kategori		Baik		

Sumber : data primer 2025

Berdasarkan tabel 9 diatas komunikasi di PT Poliplant Sejahtera baik dengan rerata 46 komunikasi hal ini diwujudkan melalui:

a. Keterampilan komunikasi

PT Poliplant Sejahtera berhasil membangun sistem komunikasi internal yang sangat baik dan harmonis di antara para karyawannya. Dengan meniadakan penggunaan kata-kata kasar dan senantiasa berkomunikasi secara lugas namun santun, perusahaan berhasil menciptakan suasana kerja yang minim pertengkaran. Sehingga, atasan dan karyawan dapat berkomunikasi dengan lancar serta memastikan setiap pesan tersampaikan dengan jelas dan efektif agar tidak ada miskomunikasi yang menghambat pekerjaan. Dengan demikian, PT Poliplant Sejahtera tidak hanya fokus pada produktivitas, tetapi juga pada pembangunan budaya komunikasi yang positif dan saling menghargai.

b. Pendekatan terhadap karyawan

Para asisten dan mandor di PT Poliplant Sejahtera aktif dalam membangun hubungan sosial yang kuat di lingkungan kerja, tidak hanya di luar jam kerja. Mereka sering mengobrol dan bercanda selama perjalanan antar-jemput karyawan (AJK) yang menciptakan suasana yang akrab sejak awal hari. Karyawan panen, berondol, penunasan, penyemprotan, dan pemupukan sering makan bersama dengan kelompok kerjanya di dekat kantor divisi sebelum mereka berangkat kerja. Momen ini dimanfaatkan untuk berbincang santai sambil menunggu mobil jemputan. Bahkan, jika pekerjaan selesai lebih awal, mandor dan karyawan akan berkumpul dan mengobrol bersama sambil menunggu jemputan. Namun, ada kalanya mereka juga mengadakan acara masak-masak bersama dihari sebelumnya, lalu makanan tersebut dibawa dan dinikmati oleh seluruh karyawan dan mandor saat sebelum bekerja.

c. Penyelesaian masalah

PT Poliplant Sejahtera sangat menjunjung tinggi keterbukaan komunikasi. Ini berlaku baik untuk komunikasi *vertikal* (antara atasan dan bawahan) maupun *horizontal* (antarsesama karyawan). Komunikasi yang efektif ini terbukti sangat membantu dalam mengurangi kesalahpahaman. Contohnya, jika ada kendala di lapangan seperti jalur panen (titi panen) yang miring, mereka akan langsung berkoordinasi dan menggesernya ke jalur sebelah. Hal ini mencerminkan bagaimana komunikasi yang lancar dan terbuka memfasilitasi pengambilan keputusan cepat dan penyelesaian masalah di lapangan.

5. Hasil Uji koefisien determinasi (R²)

Tabel 10 Hasil uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary			
Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 ^a	.994	.00447

a. Predictors: (Constant), Ln_Kom3, Ln_Kep2, Ln_Bdy1

Sumber : Olah data SPSS 2025

Pada tabel 10 diatas Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,994 atau 99,4% merupakan indikator yang sangat kuat. Angka ini memiliki arti yang signifikan hampir seluruh variabel dalam hubungan sosial di lingkungan kerja PT Poliplant Sejahtera dapat dijelaskan atau dipengaruhi secara langsung oleh tiga faktor utama, yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, dan komunikasi. Ini menyiratkan bahwa ketiga elemen ini adalah pilar utama yang membentuk dan menjaga hubungan sosial lingkungan kerja di PT Poliplant Sejahtera.

Budaya organisasi di PT Poliplant Sejahtera memiliki peran yang sangat dominan dalam membentuk hubungan sosial lingkungan kerja di PT Poliplant Sejahtera. Perusahaan ini menerapkan kebiasaan untuk mengingatkan dan menumbuhkan disiplin serta kebersamaan. Contohnya, adanya *morning muster* (apel pagi) yang wajib diikuti oleh asisten, mandor, dan seluruh karyawan serta konsisten menjalankan budaya upacara bendera, budaya peregangan dan senam bersama, budaya demo pekerjaan budaya keselamatan (*safety culture*).

Manager estate, senior asisten, dan mandor tidak hanya berperan sebagai pemberi instruksi, tetapi juga sebagai fasilitator dan pembina hubungan sosial. Gaya kepemimpinan mereka dicirikan oleh arahan yang jelas, tegas, dan mudah dipahami, memastikan setiap karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya.

Komunikasi di PT Poliplant Sejahtera berlangsung secara terbuka dan lugas. Mereka memiliki peran krusial dalam siklus komunikasi harian. Mandor secara rutin menyampaikan laporan kegiatan hari sebelumnya dan rencana pekerjaan untuk hari itu, memastikan semua tim terinformasi dengan baik. Apabila ada kendala di lapangan, mereka dengan sigap melaporkannya untuk mencari solusi bersama asisten atau mandor lain.

6. Uji F (Overall test)

Tabel 11 Uji F (Overall test)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.144	3	.048	2407.760	.000 ^b
Residual	.001	44	.000		
Total	.145	47			

a. Dependent Variable: Ln_HSLKy
b. Predictors: (Constant), Ln_Kom3, Ln_Kep2, Ln_Bdy1

Sumber : Olah data SPSS 2025

Berdasarkan hasil dari uji F pada tabel 11 di atas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan komunikasi *overall test* menunjukkan model regresi di terima dan memiliki pengaruh terhadap hubungan sosial lingkungan kerja di PT Poliplant Sejahtera. Sehingga dilanjutkan pengujian secara parsial terhadap variabel yang berpengaruh nyata dengan menggunakan uji t parsial.

7. Uji t parsial

Tabel 12 Uji t parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	.810	.061		13.219	.000
Ln_Bdy1	.673	.018	.464	36.809	.000
Ln_Kep2	.155	.006	.306	26.015	.000
Ln_Kom3	.196	.004	.646	51.142	.000

a. Dependent Variable: Ln_HSLKy

Sumber : Olah data SPSS (2025)

Pada tabel 12. diatas dapat disimpulkan bahwa T hitung > t tabel artinya menolak H0 atau menerima H1 atau nilai yang diuji tidak sama dengan 0 artinya variabel bebas budaya organisasi, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh nyata terhadap variabel terikat hubungan sosial lingkungan kerja. Data diatas dapat dilihat sebagai berikut:

- Budaya Organisasi berpengaruh nyata dan positif sebesar 0,673 atau 67,3%. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan prestasi kerja dan berdampak pada keuntungan.
- Kepemimpinan berpengaruh nyata dan positif sebesar 0,155 atau 15,5%. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik.
- Komunikasi berpengaruh nyata dan positif sebesar 0,196 atau 19,6%. Komunikasi yang baik akan membuat hubungan sosial lingkungan kerja nya jadi nyaman, memotivasi dan berdampak pada keuntungan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kajian hubungan sosial lingkungan kerja di PT Poliplant Sejahtera dapat ditarik kesimpulan:

PT Poliplant sejahtera menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat keeratn hubungan sosial lingkungan kerja di PT Poliplant Sejahtera. Hubungan antar karyawan yang erat, mandor, senior asisten, manager estate, karyawan panen dan rawat. Didukung oleh budaya organisasi yang kuat, disiplin kerja, morning muster, upacara bendera, peregangan, senam bersama, demo pekerjaan, dan budaya keselamatan yang baik berkontribusi pada lingkungan kerja yang terstruktur dan aman. Gaya kepemimpinan yang jelas, tegas, mudah difahami, tidak menggunakan kata-kata kasar, serta berorientasi pada motivasi dan penghargaan (reward) membuat karyawan merasa nyaman dan di hargai, dilengkapi dengan komunikasi yang efektif dan harmonis. Semua faktor ini saling terkait, menciptakan hubungan sosial yang positif, suasana kerja yang kekeluargaan, kolaboratif, minim konflik, dan pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencapai keuntungan bagi PT Poliplant Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Akh, M. S. (2016). Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi -. Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Diah, R. wulandaru, Anggraeni, P., Zaqiah, V., & Syafika, D. T. R. (2024). Kepemimpinan Transformasional. Deepublish Digital.
- Lisdawati, Partha, M. N., & Kaspul, A. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT ATQ (Asiatrust Technovima Quality) Samarinda. *Jurnal Prospek E-ISSN 2721-0855*, 2 (2), 47.
- Muhammad, F. R., Putra, I. K., Ahmad, B. A., & Deni, M. (2024). Kepemimpinan Transformasi dalam organisasi bisnis. Airlangga Universitas Press.
- Muhammad, Musran, M., Ahmad, M., Syamsiah, B., Lilis, S., Rizqi, K., Lokita, P. D., Muhamad, J., Astri, R. D., Agam, M., & Riswandy, P. K. (2023). Kepemimpinan Organisasi (1st ed.). https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_Organisasi
- Rosilowati, U., & Wahyudi. (2020). The Significance of Educator certification in Developing Pedagogy, Personality, Social and Professional Competencies. *Jurnal Atlantis Press*, 409. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200225.095>
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. ALFABETA.
- Bernhard, T., Adolfina, Merinda, Pandowo, Hendra, & tawas. (2017). Perilaku organisasi. CV. Rey Media Grafika.
- Trinaga, P. I. S., & Ema, N. (2022). Konflik dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 9 (3), 73–81.
- Weny, P. (2018). Manajemen Konflik : Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi dan Pendidikan. Deepublish.