

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

United Tractors merupakan anak usaha dari PT Astra International Tbk (“Astra”), salah satu grup usaha terbesar dan terkemuka di Indonesia dengan jaringan layanan menjangkau berbagai industri dan sektor. Sejak 19 September 1989, United Tractors telah menjadi perusahaan publik dengan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia (dahulu Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya). Hingga kini Astra memiliki 59,5% saham United Tractors, dengan sisa saham dimiliki oleh publik.

Visi dari PT United Tractors Tbk adalah : Menjadi perusahaan kelas dunia berbasis solusi di bidang alat berat, pertambangan dan energi, untuk menciptakan manfaat bagi para pemangku kepentingan.

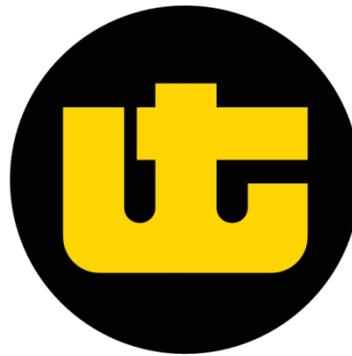
Misi dari PT United Tractors Tbk adalah: Bertekad membantu pelanggan meraih keberhasilan melalui pemahaman usaha yang komprehensif dan interaksi berkelanjutan, menciptakan peluang bagi insan perusahaan untuk dapat meningkatkan status sosial dan aktualisasi diri melalui kinerjanya.

Saat ini United Tractors telah berkembang menjadi salah satu pemain utama di sektor dan industri dalam negeri, melalui lima pilar bisnis, yaitu Mesin Konstruksi, Kontraktor Penambangan, Pertambangan, Industri Konstruksi dan Energi. PT United Tractors Tbk, bersama dengan anak perusahaannya, menjual dan menyewakan alat berat di Indonesia. Perusahaan beroperasi melalui enam segmen: Mesin Konstruksi, Kontraktor Penambangan, Penambangan Batubara, Penambangan Emas dan Mineral lainnya, Industri Konstruksi, dan Energi. Perusahaan juga mendistribusikan alat berat, truk, derek, dan bus dengan nama Komatsu, UD Truck, Scania, Bomag, Tadano, dan United Tractors untuk pertambangan, pertanian, konstruksi, kehutanan, serta penanganan dan transportasi material. Selain itu perusahaan menjual dan menyewakan traktor, generator, forklift, dan ekskavator mini, serta menjual suku cadang komoditas. Perusahaan menawarkan layanan pertambangan yang mendukung perusahaan batubara seperti desain dan implementasi pertambangan, penilaian awal dan studi kelayakan, pengembangan infrastruktur dan fasilitas pertambangan, pemindahan lahan

dan pengelolaan limbah, produksi dan transportasi bahan tambang, perluasan tambang/fasilitas, reklamasi dan revegetasi, pengiriman dan pemasaran serta memiliki kepentingan di berbagai konsesi tambang batubara, dan menyediakan layanan teknis dan konstruksi untuk pekerjaan bangunan sipil dan maritim. Selain itu perusahaan ini bergerak di bidang rekayasa, perencanaan, perakitan, dan pembuatan komponen mesin, peralatan, suku cadang, dan alat berat penyedia konstruksi kapal dan layanan perbaikan terkait penyediaan penyewaan dan pengiriman kapal, pengoperasian pembangkit listrik, bisnis perikanan, eksplorasi, penambangan dan pengolahan mineral emas dan perak.

1.1.2 Logo Perusahaan

Berikut adalah logo perusahaan PT United Tractors Tbk.



UNITED TRACTORS

Gambar 1. 1 Logo PT United Tractors Tbk

Sumber : Website Seek United Tractors

Logo PT United Tractors Tbk terdiri dari Brand Name UNITED TRACTORS dan ikon berupa lingkaran yang mengandung simbol inisial nama perusahaan u dan t. Lingkaran mempunyai arti keabadian. Kombinasi antara keduanya lingkaran dengan simbol U dan T mengimplementasikan peran partisipasi perusahaan yang terus menerus tiada henti dalam ikut serta membangun bangsa dan negara selaras dengan kemajuan dan perkembangan yang dicapai PT United Tractors Tbk.

1.1.3 Kebijakan Mutu Perusahaan

Kebijakan mutu perusahaan PT United Tractors Tbk adalah sebagai berikut:

- a. *Environmental* : Di United Tractors karyawan bertindak secara bertanggung jawab terhadap lingkungan yang sejalan dengan *Moving as One*, karena kami berkomitmen pada praktik berkelanjutan dan implementasi *Environmental Social Governance* (ESG) untuk masa depan yang lebih baik.
- b. *Social* : Aspek sosial yang luas dari ESG tercermin dalam hubungan antara United Tractors dan tenaga kerjanya, masyarakat di mana ia beroperasi, dan lingkungan sosiodinamika.
- c. *Governance* : United Tractors berkomitmen untuk bersinergi untuk pertumbuhan negara dengan berkontribusi pada GCG dan praktik bisnis yang berkelanjutan. Meningkatkan sistem kontrol dan prosedur internal untuk membuat keputusan yang efektif.

1.1.4 Budaya Perusahaan

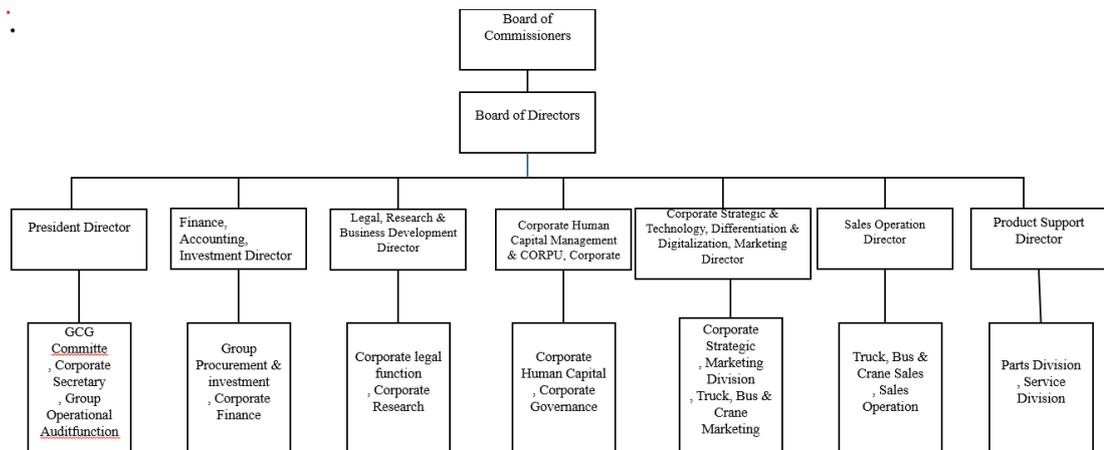
Dengan Catur Dharma sebagai fondasi, UT membentuk budaya organisasi yang solid dikenal sebagai UT Culture. Delapan pilar budaya perusahaan yang disebut sebagai SOLUTION (*Serve, Organized, Leading, Uniqueness, Totality, Innovative, Open-mind, Networking*).

- a. *Serve* : melayani klien dengan profesionalisme dan ketulusan yang maksimal.
- b. *Organized* : menggunakan prinsip prioritas, saling menghargai, serta mengedepankan metode berpikir, bekerja, dan berkolaborasi secara metodis dan disiplin.
- c. *Leading* : untuk memberi contoh, memberi inspirasi kepada orang lain, dan memberi motivasi kepada lingkungan, selalu jadilah yang terdepan dan proaktif dalam memberi jawaban terbaik.
- d. *Uniqueness* : selalu menawarkan solusi paling inovatif tanpa mengorbankan kepentingan bisnis.
- e. *Totality* : melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab dengan penuh kesadaran dan kejujuran dengan memberikan jawaban yang lengkap dan menyeluruh.
- f. *Innovatif* : senantiasa memunculkan konsep-konsep baru, melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk perbaikan berkelanjutan, dan menumbuhkan suasana yang mendorong kreativitas guna memberikan nilai bagi para pemangku kepentingan.

- g. *Open-mind* : selalu bertindak dengan hati, pikiran, sikap, dan perilaku terbuka untuk memaksimalkan potensi Anda sendiri dan organisasi.
- h. *Networking* : kolaborasi sinergis yang terus berkembang untuk meningkatkan nilai tambah melalui kemitraan yang saling menguntungkan.

1.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan hubungan antara personil dalam menyelesaikan tugas perusahaan maupun suatu organisasi dan jalur mempertanggungjawabkan tugas masing-masing. Untuk mencapai tujuan perusahaan perlu suatu organisasi yang baik di mana terhadap hubungan antar orang-orang yang menjalankan aktivitas organisasi yang menggambarkan hubungan karyawan. Pada PT United Tractors Tbk perusahaan dipimpin oleh *President Director* yang membawahi enam divisi yaitu *finance, Research & Business Development, Corporate Human Capital Management & CORPU, Corporate Strategic & Technology, Sales Operation, Product Support*.



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT United Tractors Tbk

Sumber : Website United Tractors

Penjelasan mengenai struktur organisasi PT United Tractors sebagai berikut :

- a. *Board Of Director* mempunyai wewenang untuk pengambilan keputusan dan menetapkan tujuan bisnis.
- b. *Finance* merupakan divisi yang mengatur laporan dan pengukuran keuangan.
- c. *Coporate Human Capital* bertugas untuk mencari, menarik dan memilih kandidat yang tepat untuk mengisi posisi yang tersedia.

- d. *Strategic and Technology* bertugas untuk membuat, mengembangkan, dan mengomunikasikan strategi perusahaan.
- e. *Sales Operation* bertugas untuk memastikan bahwa target penjualan yang telah ditetapkan.
- f. *Product Support* membantu mengembangkan strategi penetapan harga dan pedoman untuk produk baru. Berkoordinasi dengan seluruh unit bisnis untuk mendukung pengembangan produk baru dan peningkatan produk yang sudah ada.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan yang memiliki kinerja tinggi selalu didukung oleh beberapa faktor penting yang berkontribusi langsung terhadap keberhasilan operasionalnya. Salah satu perusahaan yang menunjukkan dinamika tersebut adalah PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin, sebuah perusahaan besar yang beroperasi di berbagai wilayah Indonesia. PT United Tractors Tbk terus menghadapi tantangan untuk mempertahankan kinerja karyawan yang optimal demi mencapai target dan visi perusahaan. Dalam konteks ini, dua aspek yang sering kali dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ialah pelatihan kerja dan budaya organisasi.

Salah satu komponen utama dari suatu bisnis atau organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Semua potensi individu yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi disebut sebagai sumber daya manusia. Pengetahuan, kemampuan, pengalaman, motivasi, dan sikap adalah beberapa contoh dari potensi ini. Sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan tanggung jawab karyawan untuk secara sukses dan efisien membantu mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat, menurut Hasibuan (2002:10). Dalam rangka melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karir karyawan atau staf, serta mengambil langkah-langkah proaktif terhadap pengembangan organisasi suatu organisasi atau perusahaan, manajemen sumber daya manusia atau MSDM, adalah pengembangan sumber daya manusia. Noe et al. (2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai sistem, prosedur, dan kebijakan yang memengaruhi sikap, tindakan, dan keluaran karyawan.

Kinerja seorang karyawan merupakan gambaran kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja karyawan saat melaksanakan tugas dan kewajiban di tempat kerja. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas keluaran, dan keterampilan kerja sama tim merupakan faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Bernadin & Russell dalam Gunawan dan Osnandi (2020), adalah catatan hasil yang dicapai dari tanggung jawab pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu. Selain itu, Mangkunegara (2019) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dicapai oleh individu atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari loyalitas dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan mereka serta kesiapan dan kemauan mereka untuk melakukan hal yang serius bagi perusahaan. Kriteria nilai kerja dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah berikut :

Tabel 1. 1
Kriteria Kinerja Karyawan

Skor	Nilai	Predikat
4,5 - 5	I	Istimewa
4,1 - 4,4	BS+	Baik Sekali +
3,7 - 4	BS	Baik Sekali
3,3 - 3,6	B+	Baik +
2,7 - 3,2	B	Baik
2,4 - 2,6	C+	Cukup +
2 - 2,3	C	Cukup
0 - 1,9	K	Kurang

Sumber: Data Internal PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas kriteria penilaian kerja pada PT United Tractors Tbk memiliki beberapa kriteria seperti nilai I sampai dengan K dengan predikat istimewa sampai predikat kurang. Indikator kinerja karyawan dengan predikat Baik Sekali+ sampai dengan Kurang dinilai dari disiplin kerja, sikap dan kualitas karyawan. Sedangkan untuk predikat istimewa dinilai dari proyek yang dibuat, disiplin kerja, sikap dan kualitas karyawan. Adapun penilaian kinerja karyawan pada PT United Tractors seperti pada tabel 1.2 di bawah berikut :

Tabel 1. 2
Rata-Rata Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk

Tahun	Nilai Rata-Rata	Predikat
2021	3,5	Baik +
2022	3,6	Baik +
2023	3,7	Baik Sekali

Sumber: Data Internal PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin

Berdasarkan pada tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT United Tractors Tbk mengalami kenaikan selama tiga tahun berturut-turut. Pada tahun 2021, PT United Tractors Tbk mencapai nilai penilaian kinerja karyawan rata-rata 3,5 dengan predikat Baik+ di mana karyawan menunjukkan kinerja yang luar biasa dalam mencapai target dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Pada tahun 2022, PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin berhasil meningkatkan nilai rata-rata penilaian kinerja karyawan menjadi 3,59 dengan mempertahankan predikat Baik+. Hal ini menunjukkan betapa komitmen dan konsisten tinggi para karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja dan membuat kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Pada tahun 2023 PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin rata-rata penilaian kinerja karyawan kembali meningkat sebesar 3,7 dan meraih predikat Baik Sekali.

Perusahaan harus memberikan perhatian lebih kepada karyawannya agar dapat mencapai tujuannya, salah satu caranya adalah melalui pelatihan kerja. Hal ini juga disampaikan oleh karyawan yang bekerja bahwa pelatihan sangat mendukung untuk pencapaian kinerja perusahaan. Di PT United Tractors memiliki berbagai program dan fasilitas dari *Training Center*. Program pelatihan tersebut diberikan guna meningkatkan pengetahuan dan kompetensi dari *Operator, Mechanic, Engineer & Staff* serta *operation & Maintenance Consultancy* dengan perkembangan teknologi dan produk yang diageni oleh PT United Tractors. Dengan fasilitas yang mumpuni seperti *Training Center Building, Workshop, Mechine Simulator, dan VR Simulator*. Pada penelitian ini, peneliti melaksanakan pra-kuesioner terhadap 16 responden guna melihat permasalahan yang ada terkait pelatihan kerja. Berikut adalah hasil dari pra-kuesioner.

Tabel 1. 3
Pra-Kuesioner Terkait Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memahami ketentuan pelatihan yang di uji.	0%	0%	6,3%	37,5%	56,3%
2	Instruktur pelatihan memahami dan menguasai materi.	0%	0%	6,3%	43,8%	50%
3	Saya mengerti materi yang disampaikan.	0%	0%	25%	12,5%	62,5%
4	Kesesuaian metode pelatihan dengan yang diharapkan karyawan.	0%	0%	6,3%	43,8%	50%
5	Saya mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang saya inginkan.	0%	0%	12,5%	37,5%	50%

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan hasil dari tabel 1.3 diperoleh hasil sebagian besar responden mengisi sangat setuju terhadap pernyataan aspek-aspek kinerja karyawan, mencakup tujuan dan sasaran, pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan. Namun masih terlihat responden yang memiliki penilaian tidak setuju terhadap pelatihan kerja oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat sebanyak 6,3% responden yang mengisi kurang setuju dengan pernyataan terkait karyawan memahami ketentuan pelatihan yang diukur. Selain itu, sebanyak 25% karyawan merasa kurang setuju dengan pernyataan terkait karyawan mengerti materi yang disampaikan. Dan sebanyak 12,5% karyawan merasa kurang setuju dengan pernyataan terkait karyawan mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang di inginkan. Walaupun perusahaan telah mengadakan pelatihan namun terlihat ketidak sesuaian penilaian dari beberapa karyawan terhadap pelatihan kerja yang diberikan. Oleh karena itu peneliti melihat kondisi ini sebagai suatu masalah yang perlu diteliti lebih lanjut agar dapat memberikan kontribusi dalam upaya perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat menjadi pendorong semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan, meningkatkan kerja sama tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai landasan bagi perilaku karyawan dan sering kali menjadi pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Sebagai contoh, budaya organisasi yang mendorong inovasi dan kreativitas akan membentuk karyawan menjadi lebih proaktif dan berani mengambil inisiatif, yang pada akhirnya akan memperkuat daya saing perusahaan. Menurut Sulaksono (2019:3) bahwa nilai-nilai yang ditetapkan oleh budaya organisasi atau perusahaan mendorong sumber daya manusia untuk bertindak dan memenuhi tanggung jawab mereka di dalam organisasi. Maka nilai-nilai yang dibangun oleh budaya organisasi menjadi pendorong utama bagi sumber daya manusia agar konsisten dan memenuhi tanggung jawab di dalam organisasi. Berikut adalah hasil pra-kuesioner.

Tabel 1. 4
Hasil Pra-Kuesioner Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan saya selalu berkomitmen untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan organisasi.	0%	0%	12,5%	31,3%	56,3%
2	Perusahaan saya memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas secara efektif.	0%	0%	6,3%	31,3%	62,5%
3	Perusahaan saya memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan melakukan adaptasi ke depan.	0%	0%	12,5%	31,3%	56,3%
4	Perusahaan saya berkomitmen untuk menjalankan tanggung jawab sesuai prosedur organisasi.	0%	0%	6,3%	37,5%	56,3%

5	Perusahaan saya mampu bersikap terbuka terhadap atasan dan rekan kerja.	0%	0%	25%	25%	50%
---	---	----	----	-----	-----	-----

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan hasil pra-kuesioner pada tabel 1.4 mengenai budaya organisasi pada 16 karyawan PT United Tractors Tbk menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT United Tractors Tbk masih tinggi. Karena terdapat karyawan yang memilih sangat setuju dan setuju yang tercantum pada pra-kuesioner. Namun masih ada karyawan yang memilih kurang setuju. Hal ini menunjukkan masih ada yang perlu ditingkatkan dalam penerapan budaya organisasi pada karyawan PT United Tractors Tbk.

Dari hasil analisis di atas berdasarkan data sekunder dan primer melalui pra-kuesioner serta hasil pengamatan dilapangan, maka peneliti mengambil judul skripsi Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT United Tractors, Tbk.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya yaitu :

- a. Bagaimana pelatihan kerja di PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin ?
- b. Bagaimana budaya organisasi pada PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin ?
- c. Bagaimana kinerja karyawan di PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin ?
- d. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin secara parsial maupun simultan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja di PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi di PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin.

1.5 Kegunaan Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu teoritis dan praktis. Hasil dari penelitian ini mampu memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut :

a. Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah wawasan terutama di bidang sumber daya manusia dan menjadi masukan dan tambahan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Waktu dan periode penelitian dilaksanakan sebagai berikut :

Nama perusahaan : PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin

Alamat : Jl. Ahmad Yani KM 13,5 Gambut, Kabupaten. Banjar, Kalimantan Selatan.

Objek Penelitian : Karyawan PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin

Waktu penelitian : Bulan Agustus 2024 sampai dengan Desember 2024

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulis yaitu untuk memberikan gambaran awal tentang penelitian skripsi yang akan dilakukan. Berikut merupakan sistem penulisan yang digunakan di penelitian ini.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup mengenai latar belakang masalah, gambaran umum perusahaan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup mengenai teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup penjelasan mengenai hasil pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan analisis pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mencakup tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan penulis dan ditujukan untuk objek penelitian dan pihak lainnya.