

# **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT United Tractors Tbk Cabang Banjarmasin**

**<sup>1</sup>Muhammad Yusuf Nur Saefuddin, <sup>2</sup>Dr. Ir. Syarifuddin, MM**

Program Studi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom

[myusufns@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:myusufns@student.telkomuniversity.ac.id)

[syarifuddin@telkomuniversity.ac.id](mailto:syarifuddin@telkomuniversity.ac.id)

## ***Abstract***

*The purpose of this study is to determine the influence of job training and organizational culture on employee performance at PT United Tractors Tbk, Banjarmasin branch, as well as the impact of these factors on employee performance.*

*This research is descriptive in nature and uses a quantitative methodology. A total of 40 staff participated in the saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression analysis and descriptive analysis.*

*The analysis results indicate that employee performance, organizational culture, and job training are all very good. The results of the partial hypothesis testing show that although organizational culture has a significant impact on employee performance, job training does not have a clear influence on personnel. Organizational culture and job training have a combined impact of 46.5%, while other factors contribute the remaining 53.5%.*

***Keywords: Job Training, Organizational Culture, Employee Performance.***

---

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin serta bagaimanakah dampak faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bersifat deskriptif dan menggunakan metodologi kuantitatif. Sebanyak 40 staf berpartisipasi dalam teknik pengambilan sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan analisis linier berganda dan analisis deskriptif.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat baik, budaya organisasi sangat baik, dan pelatihan kerja semuanya sangat baik. Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa meskipun budaya perusahaan memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja

karyawan, pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh yang jelas terhadap personel. Budaya organisasi dan pelatihan kerja memiliki dampak sebesar 46,5%, sedangkan faktor-faktor lain menyumbang 53,5% sisanya.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

---

## **I. PENDAHULUAN**

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.

## **II. Tinjauan Pusataka**

### **a. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu bisnis atau organisasi. Hal ini dikarenakan tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat berjalan. Kekuatan utama di balik pengembangan perangkat dan bahan baku yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses di mana manusia diorganisasikan digunakan sebagai tenaga kerja dengan cara yang manusiawi. Manajemen sumber daya manusia, menurut Elbadiansyah (2018:3), adalah studi tentang hubungan dan fungsi tenaga kerja manusia untuk memberdayakan orang-orang dengan cara yang paling efektif, efisien, dan optimal untuk mencapai tujuan bersama.

### **b. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2017:184) yaitu suatu cara melaksanakan tugas-tugas yang diminta kepada seseorang. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tindakan, prestasi, ataupun unjuk kapasitas seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Mangkunegara (2021:67) mendefinisikan

kinerja pegawai adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Yulianto (2020:8) kinerja diukur secara kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu, dan independen dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka dalam jangka waktu tertentu.

### **c. Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja adalah pendekatan metodis untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan perilaku tertentu yang terkait pekerjaan. Menurut Sedamayanti (2019:187) pelatihan kerja adalah upaya guna menekan ataupun menghilangkan perbedaan antara kapasitas karyawan dan kebutuhan organisasi melalui peningkatan wawasan dan kompetensi serta perubahan perspektif guna meraih tujuan organisasi. Mangkunegara (2021:44) mendefinisikan pelatihan sebagai prosedur pendidikan singkat yang menggunakan teknik metodis dan terencana untuk membantu anggota staf non-manajerial memperoleh kompetensi dan wawasan teknis untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Kasmir (2020:126) pelatihan kerja adalah proses meningkatkan keahlian, kapasitas, wawasan dan perilaku karyawannya. Di mana pelatihan akan membangun sikap karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan yang kemudian akan menyuguhkan wawasan mengenai bidang pekerjaan beberapa kepada karyawan.

### **d. Budaya Organisasi**

Sutrisno (2019:1-2) mengartikan budaya organisasi sebagai seperangkat norma, nilai, anggapan, dan gagasan yang diterima dan dianut oleh orang-orang dalam organisasi tersebut guna dijadikan pedoman berperilaku dan mengatasi masalah. Sumber daya manusia didorong untuk berperilaku dan menjalankan tugasnya di dalam bisnis berdasarkan nilai-nilai yang ditetapkan oleh perusahaan atau budaya organisasi, klaim Sulaksono (2019:3). Sutrisno (2019:2) menegaskan bahwa budaya perusahaan sebagai kekuatan sosial yang tidak kasat mata, mempunyai kekuatan untuk memberi inspirasi kepada individu-individu dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, sikap, dan pola perilaku yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, menurut Pathiranagen (2019:6). Budaya organisasi merupakan pendekatan dalam pengambilan keputusan.

### **e. Hubungan Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kinerja**

Pelatihan kerja adalah rangkaian aktivitas perusahaan dengan tujuan meningkatkan kapasitas dan kualitas karyawan. Dengan melakukan pelatihan kerja karyawan dapat meraih wawasan dan keterampilan. Pelatihan kerja merupakan salah satu elemen yang menurut manajer dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Firdaus & Norawati (2022:4). Perusahaan sendiri akan memperoleh keuntungan dari program pelatihan yang diadakannya. Pelatihan dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat substansial, menurut penelitian Yulianti dan Muhtadi yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Pratama Mulia dalam Santoso (2021:13). Selain itu, penelitian Imran dan Traveer di perusahaan Pakistan dalam Raharjo (2023:70) menemukan korelasi substansial antara kinerja karyawan dengan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan dipersiapkan karyawan guna berkontribusi lebih baik pada organisasinya.

### **f. Kerangka Pemikiran**

Variabel independen pada penelitian ini yaitu pelatihan kerja, budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2021:44) pelatihan kerja dapat diukur melalui lima dimensi yaitu:

- a. Tujuan dan sasaran
- b. Pelatihan
- c. Materi pelatihan
- d. Metode pelatihan
- e. Peserta pelatihan

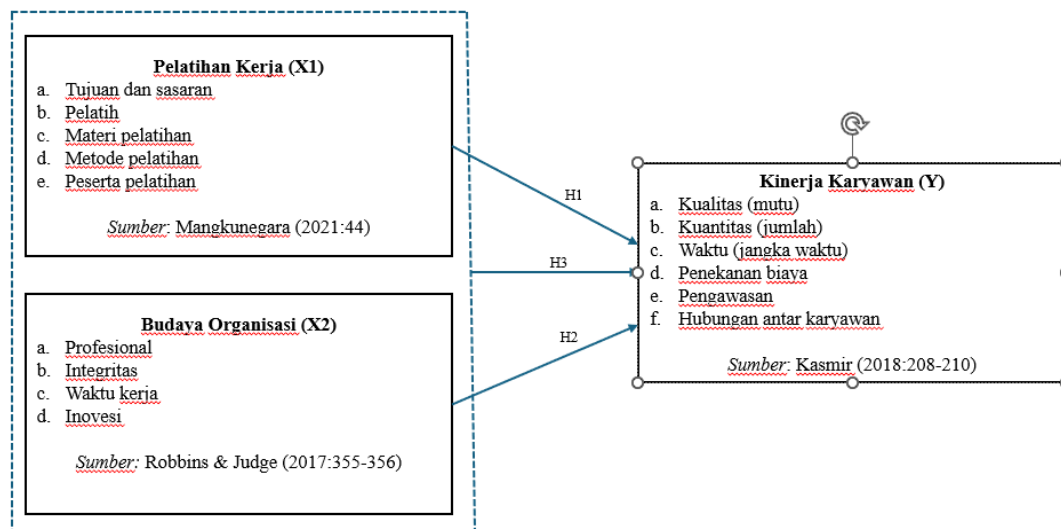
Menurut Robbins & Judge (2017:355-356) dimensi budaya organisasi ada empat yaitu:

- a. Profesional
- b. Integritas
- c. Kerja tim
- d. Inovasi

Menurut Kasmir (2018:208-210) dimensi kinerja karyawan ada enam yaitu:

- a. Kualitas (mutu)
- b. Kuantitas (jumlah)
- c. Waktu (jangka waktu)
- d. Penekanan biaya
- e. Pengawasan
- f. Hubungan antar karyawan

Berdasarkan teori-teori tersebut maka dapat disusun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini.



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

### III. Metodologi Penelitian

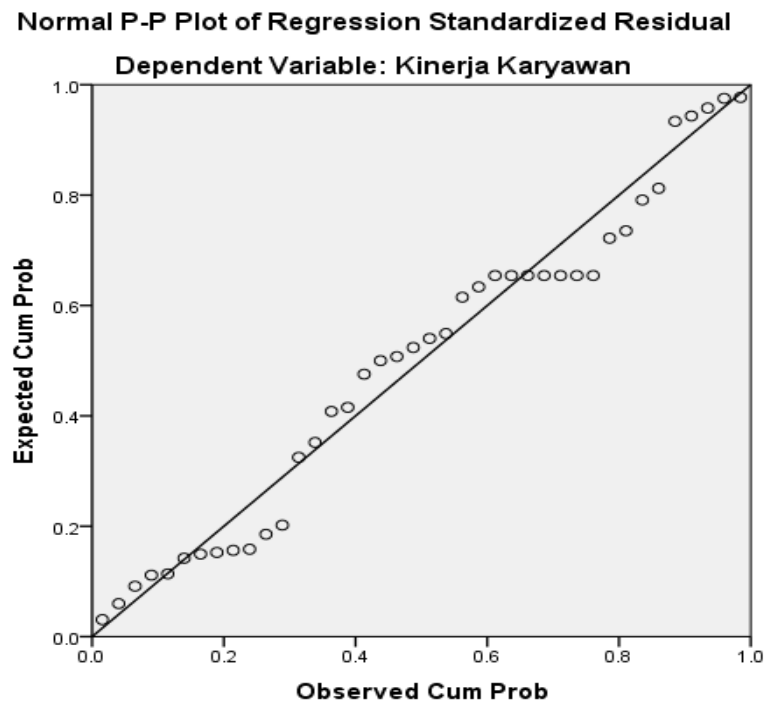
Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2019:206) merupakan suatu rumusan masalah yang melibatkan penyelidikan mengenai keberadaan satu atau lebih variabel. Sugiyono (2019:66) mendefinisikan penelitian kausal sebagai penelitian yang menerapkan metodologi sebab akibat, dengan memperhatikan variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode

kuantitatif. Sugiyono (2019:17) menegaskan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.

Sebagian besar penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dalam mengukur variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif guna untuk menjelaskan bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin.

#### IV. Hasil Analisis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan hasil analisis deskriptif terhadap variabel pelatihan kerja disimpulkan bahwa pelatihan kerja skor secara keseluruhan ada 90,35%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan hasil analisis deskriptif terhadap variabel budaya organisasi skor secara keseluruhan ada 90,95%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan mendapatkan skor 91,20%.



**Gambar 2 Uji Normalitas**

Terlihat titik-titik yang mengikuti arah garis dan berada di dekat garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian ini berdistribusi normal.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

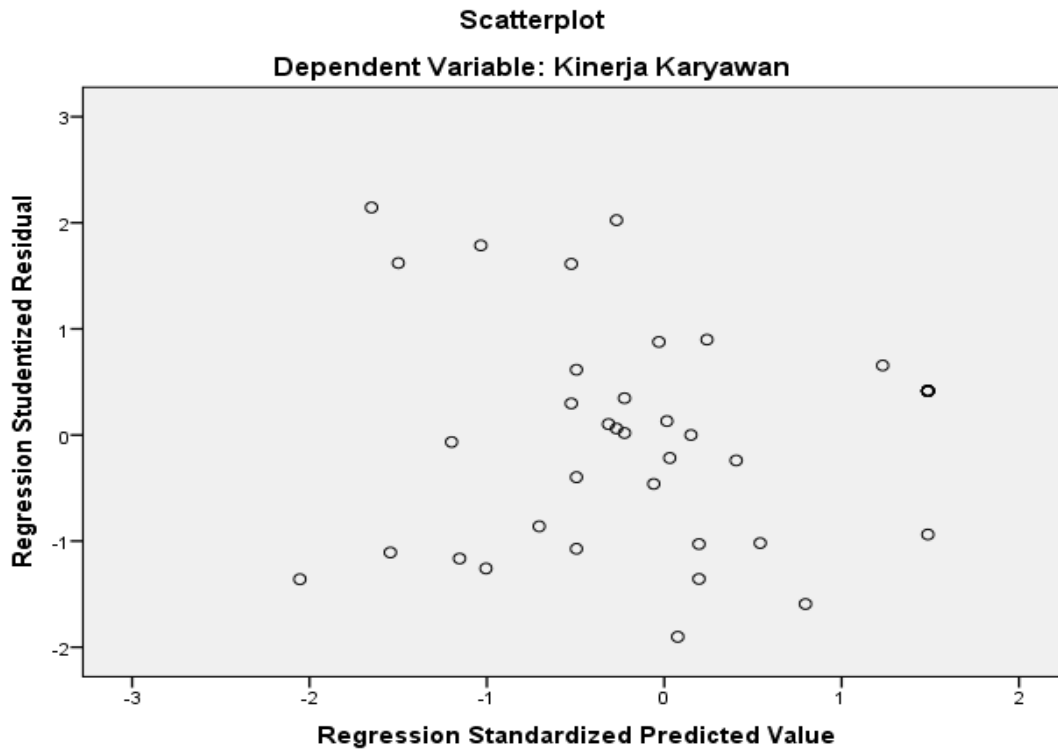
Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.		
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	1.082	.639		1.694	.099		
	Pelatihan Kerja	.108	.134	.113	.807	.425	.744	1.345
	Budaya Organisasi	.655	.148	.618	4.430	.000	.744	1.345

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

*Sumber:* Data Olahan Peneliti

nilai VIF untuk kedua variabel independen yaitu pelatihan kerja dan budaya organisasi sebesar  $1.345 < 10$  dan nilai tolerancinya  $0,744 > 0,10$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.





**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Terlihat titik-titik plot pada scanerplot tidak membentuk suatu pola dan tersebar di atas atau di bawah nilai sumbu Y. Sehingga dapat diasumsikan bahwa regresi tidak mengalami adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.082	.639		1.694	.099
	Pelatihan Kerja	.108	.134	.113	.807	.425
	Budaya Organisasi	.655	.148	.618	4.430	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Kerja

*Sumber: Data Olahan Peneliti*

Maka berdasarkan tabel diatas hasil dari uji t adalah:

- a. Variabel pelatihan kerja (X1) bernilai thitung  $0.807 < \text{nilai t tabel } 2,026$  dengan nilai signifikan  $0,42 > 0,05$  maka H1 ditolak dan H0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel budaya organisasi (X2) bernilai thitung  $4.430 > \text{nilai t table } 2,026$  dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.145	2	1.073	16.064	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.471	37	.067		
	Total	4.616	39			
a. Dependent Variabel: Kinerja Kerja						
b. Predictors (Constant), Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja						

*Sumber:* Data Olahan peneliti

Hasil dari Ftabel adalah 3,25 dan Fhitung adalah 16,06. Keputusan kriteria pengujian secara parsial yaitu:

- a. Apabila Fhitung  $> Ftabel$  dan nilai p-value F-statistik  $< 0,05$  maka H0 ditolak.
- b. Apabila Fhitung  $< Ftabel$  dan nilai p-value F-statistik  $> 0,05$  maka H1 diterima.

Berdasarkan tabel 3 maka Fhitung  $16,06 > Ftabel 3,25$  dengan nilai sig  $0,00 < 0,05$  maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pelatihan kerja yang dilakukan oleh PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin kepada karyawan masuk ke kategori sangat baik.
- b. Budaya organisasi di PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin kepada karyawan masuk ke kategori sangat baik.

- c. Kinerja karyawan di PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin masuk ke kategori sangat baik.
- d. Secara parsial pelatihan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara itu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan PT United Tractors Tbk cabang Banjarmasin.



## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-tori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hamami, E., & Syarifuddin. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 651.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Maghfira, G. A., Fakhri, M., Syarifuddin, Nurnida, I., & Kurnia, B. (2021). The Effect of Quality of Work life and Job Stress Toward Organizational Culture. *Proceeding of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 2939-2947.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melina, D. R., & Syarifuddin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 38.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.