

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP EFEKTIVITAS OPERASIONAL PADA PERUSAHAAN JASA KONTRAKTOR PERTAMBANGAN

Andrea Sigit Sulaksono, Erika Jimena Arilyn, Sarfilianty Anggiani
Universitas Trisakti, Indonesia

* Email untuk Korespondensi: andreasigit75@gmail.com, erika@stietrisakti.ac.id, sarfilianty@trisakti.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:

Budaya Organisasi,
Efektivitas
Operasional, Jasa
Kontraktor
Pertambangan,
Keselamatan Kerja,
Produktivitas.

Keywords:

Organizational
Culture, Operational
Effectiveness, Mining
Contractor Services,
Occupational Safety,
Productivity.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak budaya organisasi terhadap efektivitas operasional di industri pertambangan melalui pendekatan kualitatif. Budaya organisasi dipahami sebagai seperangkat nilai, kepercayaan, dan praktik yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas operasional diukur dengan fokus pada produktivitas, keamanan kerja, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Metode analisis artikel digunakan untuk mengidentifikasi tema-tema kunci yang muncul dari literatur terkait. Tinjauan pustaka menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja operasional melalui pengurangan kecelakaan kerja, peningkatan produktivitas, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Temuan utama mengindikasikan bahwa nilai-nilai, norma, dan sikap dalam budaya organisasi memainkan peran krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan aman di industri pertambangan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperdalam pemahaman tentang hubungan antara budaya organisasi dan efektivitas operasional, khususnya dalam konteks industri pertambangan yang kompleks dan berisiko tinggi. Implikasi praktis dari penelitian ini juga dibahas untuk memberikan panduan bagi manajer dan praktisi dalam meningkatkan kinerja operasional melalui pengelolaan budaya organisasi yang efektif. Rekomendasi untuk penelitian lanjutan termasuk eksplorasi lebih lanjut tentang pengaruh elemen spesifik budaya organisasi terhadap berbagai aspek kinerja operasional di berbagai jenis perusahaan tambang.

This study aims to analyze the impact of organizational culture on operational effectiveness in the mining industry through a qualitative approach. Organizational culture is understood as a set of values, beliefs, and practices that influence employee behavior and performance. Operational effectiveness is measured by focusing on productivity, job security, and adapting to technological changes. The method of article analysis is used to identify key themes that emerge from the related literature. A literature review shows that a strong organizational culture can improve operational performance through reduced work accidents, increased productivity, and adaptability to environmental changes. Key findings indicate that values, norms, and attitudes in organizational culture play a crucial role in shaping a productive and safe work environment in the mining industry. This research makes a theoretical contribution by deepening the understanding of the relationship between organizational culture and operational effectiveness, particularly in the context of the complex and high-risk mining industry. The practical implications of this study are also discussed to provide guidance for managers and practitioners in improving operational performance through effective management of organizational culture. Recommendations for further research include further exploration of the influence of specific elements of organizational culture on various aspects of operational performance in different types of mining companies.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).
This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan, dan norma yang dipegang bersama oleh anggota organisasi yang memandu perilaku mereka di tempat kerja (SCHEIN, 2010). Dalam konteks industri pertambangan, budaya organisasi menjadi krusial karena mempengaruhi keselamatan kerja, efisiensi operasional, dan kesejahteraan karyawan. Industri ini memiliki tantangan unik seperti lingkungan kerja yang keras dan risiko kecelakaan yang tinggi, sehingga budaya yang kuat dapat berperan penting dalam meningkatkan keselamatan dan produktivitas

Industri jasa kontraktor pertambangan di Indonesia berperan penting dalam mendukung operasional perusahaan tambang besar, termasuk dalam kegiatan eksplorasi, penambangan, dan pengolahan bahan tambang, yang meliputi peran mediasi keterlibatan pekerja dan pekerjaannya dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi dan karyawan. (Junaedy, 2023) Perusahaan kontraktor ini seringkali menghadapi tantangan dalam manajemen sumber daya manusia dan material, mengingat lokasi kerja yang terpencil dan kondisi kerja yang berat. Untuk mengatasi tantangan ini, penerapan budaya organisasi yang kuat dan adaptif menjadi sangat penting.

Salah satu tantangan utama dalam menerapkan budaya organisasi di perusahaan jasa kontraktor pertambangan adalah keberagaman latar belakang karyawan serta lokasi kerja yang seringkali terpencil dan sulit dijangkau. Keragaman ini bisa menjadi penghalang dalam menciptakan budaya yang kohesif. Selain itu, perbedaan nilai dan norma antar karyawan dapat mempersulit penerapan dan pemeliharaan budaya organisasi yang kuat. Penelitian ini penting karena memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana budaya organisasi dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja operasional di industri yang memiliki tantangan unik seperti pertambangan. Dengan memahami elemen-elemen budaya organisasi yang paling berpengaruh, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan keselamatan, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

Dalam industri jasa kontraktor pertambangan, efektivitas operasional merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, lingkungan kerja yang keras, risiko kecelakaan yang tinggi, serta keberagaman latar belakang karyawan seringkali menjadi hambatan dalam mencapai efektivitas tersebut. Salah satu faktor yang diyakini dapat membantu mengatasi tantangan ini adalah penerapan budaya organisasi yang kuat dan kohesif. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja operasional melalui peningkatan produktivitas, keselamatan kerja, dan kepuasan karyawan (Chatman & O'Reilly, 2016). Namun, masih terdapat kesenjangan pengetahuan mengenai bagaimana budaya organisasi secara spesifik mempengaruhi efektivitas operasional dalam konteks industri jasa kontraktor pertambangan di Indonesia. Oleh karena itu, identifikasi masalah dalam penelitian ini berfokus pada kebutuhan untuk memahami hubungan antara budaya organisasi dan efektivitas operasional di industri ini.

Budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai sistem nilai-nilai, keyakinan, dan praktik yang dibagikan dalam suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku, keputusan, dan kinerja anggota organisasi. Dalam konteks industri pertambangan, konsep grand theory yang dapat diterapkan dalam artikel ini adalah konsep tentang hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan. Menurut (Kozlowski, 2017) membahas bagaimana pemimpin sebagai arsitek utama budaya organisasi, bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi jenis kepemimpinan yang mungkin, dan bagaimana kepemimpinan dapat bertindak jika elemen-elemen budaya menjadi disfungsi. Dengan menerapkan konsep grand theory ini, pemimpin di industri pertambangan dapat memahami pentingnya budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan memahami bagaimana kepemimpinan mereka dapat memengaruhi budaya organisasi. Kemudian pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara budaya dan kepemimpinan, pemimpin di industri pertambangan dapat mengelola perubahan budaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memastikan keberlanjutan kesuksesan jangka panjang. (SCHEIN, 2010). Dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi yang kuat dan kohesif dianggap penting karena dapat meningkatkan komunikasi, koordinasi, dan efisiensi dalam operasional perusahaan. Kekuatan budaya organisasi banyak dipengaruhi dari beberapa aspek dari beberapa elemen seperti nilai perusahaan, norma social, praktik manajemen, symbol perusahaan, dan juga di pengaruhi oleh kepuasan kerja, budaya keselamatan kerja, kemajuan inovasi teknologi, syarat kemajuan teknologi dimana seperti diteliti oleh (Haile & Tüzüner, 2022) mengatakan tantangan dalam membangun kapasitas pembelajaran yang efektif, yang sangat diperlukan untuk meningkatkan inovasi. Lalu terjadi hubungan antar karyawan yang sangat kondusif salah satu nya adalah fungsi dari kepemimpinan transformasional, seperti diteliti oleh (Alshahrani, 2023) Ketika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang transformasional, karyawan merasa lebih termotivasi dan didorong untuk berinovasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi. Dasar teori mengenai keselamatan kerja seperti yang di sebutkan oleh (Felix Oriki & Raphael Ejike Ewim, 2024) penting untuk memahami dan mengelola interaksi antara

faktor manusia dan budaya keselamatan, serta menerapkan praktik yang mendukung peningkatan berkelanjutan.. Penelitian oleh (Goretzki et al., 2022) menyoroti pentingnya proses sensemaking dalam organisasi, di mana individu dan kelompok berusaha memahami dan memberi makna pada perubahan dan sistem baru yang diperkenalkan, serta bagaimana hal ini dapat memengaruhi kepuasan dan keterlibatan karyawan. Mendorong inovasi yang efektif, perusahaan harus fokus pada pengembangan budaya organisasi yang mendukung dan meningkatkan keterampilan manajerial yang relevan, sambil menyadari bahwa tidak semua keterampilan manajerial memiliki dampak positif terhadap inovasi. (Pedraza-Rodriguez et al., 2023).

Efektivitas operasional mengacu pada kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan operasionalnya dengan cara yang efisien dan efektif (Khashman & Khashman, 2016). Dalam industri jasa kontraktor pertambangan, efektivitas operasional sering kali diukur melalui indikator seperti produktivitas kerja, kualitas layanan, dan keselamatan kerja (Riak PhD & Bill, 2022). Efektivitas operasional mengacu pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan bisnisnya dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efisien dan efektif. Dalam industri pertambangan, efektivitas operasional mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, keselamatan kerja, efisiensi biaya, dan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan (Prusek et al., 2018). Terkait dengan organisasi dan pemimpinnya terhadap kualitas kerja (Stephan et al., 2024) menjelaskan pemahaman tentang desain pekerjaan dan menyoroti pentingnya konteks perusahaan serta pemimpin organisasi sebagai faktor kunci dalam menentukan desain pekerjaan dan kualitas kerja di perusahaan. (Rodriguez-Gonzalez et al., 2023) mengatakan dengan mengembangkan budaya organisasi yang mendukung transformasi digital, perusahaan dapat lebih efektif dalam mengakuisisi dan memanfaatkan pengetahuan eksternal, yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan lebih baik terhadap perubahan dan gangguan di pasar.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan efektivitas operasional pada perusahaan jasa kontraktor pertambangan di Indonesia. Penelitian ini memiliki dua tujuan utama: pertama, mengidentifikasi elemen-elemen budaya organisasi yang dominan, termasuk nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik-praktik yang ada dalam organisasi; kedua, menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas operasional, dengan fokus pada aspek produktivitas karyawan, keselamatan kerja, pengembangan karyawan, pengelolaan risiko, dan kerjasama tim. Manfaat penelitian ini bersifat teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori manajemen strategis dan perilaku organisasi, khususnya dalam konteks industri jasa kontraktor pertambangan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas operasional melalui pengelolaan budaya organisasi, termasuk strategi pengelolaan sumber daya manusia, keselamatan dan kesehatan kerja, efisiensi operasional, dan pengelolaan risiko.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas operasional di perusahaan jasa kontraktor pertambangan. Penelitian dilakukan di Kalimantan Timur, melibatkan 35 responden dari berbagai level manajemen di 19 perusahaan kontraktor tambang, 2 pemilik perusahaan tambang, dan 14 dealer alat berat. Wawancara dilakukan selama satu bulan dengan pertanyaan kualitatif yang disusun berdasarkan kerangka konseptual penelitian. Data dianalisis menggunakan metode analisis tematik yang melibatkan pengkodean, identifikasi tema, dan analisis mendalam untuk menggali hubungan antara budaya organisasi dan efektivitas operasional. Validasi data dilakukan melalui wawancara dengan para ahli berpengalaman di industri pertambangan, memastikan temuan yang diperoleh valid dan dapat diandalkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Temuan Utama

Pengkodean dan Analisa Tema

Data wawancara penelitian kualitatif ini sesuai dengan metodologi penelitian dilakukan analisa data dengan cara pengkodean dan analisa tematik

Berikut adalah hasil analisis tematik berdasarkan data wawancara yang telah di Analisa dalam tabel 1. di bawah:

Tabel 1 Pengkodean dan Analisis Tematik Hasil Wawancara

NO	KATEGORI PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN	KODE	TEMA	ANALISIS
1	Apa nilai-nilai inti yang dianut oleh perusahaan ini?	"Loud & Clear" "Kompetensi dan Integritas"	NK1	Nilai dan Keyakinan (NK)	Nilai dan keyakinan ini mendorong komunikasi terbuka dan etika kerja yang kuat di perusahaan. Hal ini meningkatkan kepercayaan dan kolaborasi di antara karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja
2	Bagaimana nilai-nilai ini diterapkan dalam kegiatan sehari-hari?	"Transparansi dalam komunikasi antar departemen" "Pentingnya keteladanan dalam integritas"	NK2	Nilai dan Keyakinan (NK)	Penerapan nilai-nilai ini melalui transparansi dan keteladanan memperkuat budaya kerja yang jujur dan terbuka.
3	Apakah ada kebiasaan atau norma tertentu yang diharapkan untuk diikuti oleh semua karyawan?	"Open Communication : Opportunity & Handicap/ Transparency" "Adab atau etika"	NSP1	Norma Sosial dan Perilaku (NSP)	Norma sosial ini menciptakan lingkungan kerja yang menghargai komunikasi terbuka dan etika.
4	Bagaimana norma-norma ini mempengaruhi interaksi antar karyawan?	"Mendorong kerjasama dan menghormati satu sama lain"	NSP2	Norma Sosial dan Perilaku (NSP)	Norma ini memperkuat kerjasama tim dan saling menghormati antar karyawan.
5	Bagaimana kebijakan dan prosedur perusahaan mendukung budaya organisasi?	"Praktik manajemen mendorong efisiensi dan inovasi."	PM1	Praktik Manajemen (PM)	Praktik manajemen yang baik mendukung efisiensi operasional dan inovasi.
6	Apa saja praktik manajemen yang menonjol di perusahaan ini?	"Penggunaan teknologi modern untuk meningkatkan produktivitas"	PM2	Praktik Manajemen (PM)	Penerapan teknologi modern mendukung produktivitas dan efisiensi kerja
7	Apakah ada simbol atau ritual khusus yang mencerminkan budaya perusahaan ini?	"Budaya inovasi dan teknologi modern sangat jelas berpengaruh."	SR1	Simbol dan Ritual (SR)	Simbol dan ritual membantu memperkuat budaya organisasi dan inovasi. Penggunaan simbol dan ritual yang konsisten memperkuat identitas perusahaan dan meningkatkan keterlibatan karyawan.
8	Bagaimana simbol dan ritual ini berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi?	"Memperkuat rasa kebersamaan dan identitas perusahaan"	SR2	Simbol dan Ritual (SR)	Simbol dan ritual memperkuat rasa kebersamaan dan identitas perusahaan
9	Bagaimana budaya organisasi mempengaruhi motivasi Anda dalam bekerja?	"Sangat jelas mempengaruhi"	MKK1	Motivasi dan Kepuasan Kerja (MKK)	Budaya organisasi yang baik meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan memiliki kualitas kerja yang lebih tinggi.

10	Seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda di perusahaan ini?	"Puas dengan lingkungan kerja yang mendukung"	MKK2	Motivasi dan Kepuasan Kerja (MKK)	Kepuasan kerja meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung.
11	Apakah budaya organisasi di perusahaan ini mendorong Anda untuk bekerja lebih produktif?	"Ya, mendorong produktivitas"	PK1	Produktivitas Karyawan (PK)	Budaya organisasi yang mendukung mendorong produktivitas karyawan
12	Bagaimana budaya perusahaan mempengaruhi cara Anda bekerja?	"Mendorong inovasi dan efisiensi"	PK2	Produktivitas Karyawan (PK)	Budaya perusahaan yang inovatif dan efisien mempengaruhi cara kerja karyawan.
13	Bagaimana perusahaan ini menekankan pentingnya keselamatan kerja?	"Melalui pelatihan K3 yang rutin"	KP31	Kesadaran dan Praktik K3 (KP3)	Pelatihan K3 rutin meningkatkan kesadaran dan praktik keselamatan kerja
14	Apakah Anda merasa bahwa budaya keselamatan di perusahaan ini memadai?	"Ya, sangat memadai"	KP32	Kesadaran dan Praktik K3 (KP3)	Budaya keselamatan yang memadai meningkatkan keselamatan kerja
15	Apakah ada perubahan dalam tingkat kecelakaan kerja setelah penerapan budaya keselamatan tertentu?	"Penurunan signifikan dalam kecelakaan kerja"	KP33	Kesadaran dan Praktik K3 (KP3)	Penerapan budaya keselamatan yang baik mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
16	Bagaimana budaya keselamatan mempengaruhi rasa aman Anda di tempat kerja?	"Merasa lebih aman dan terlindungi"	KP34	Kesadaran dan Praktik K3 (KP3)	Budaya keselamatan yang kuat meningkatkan rasa aman karyawan
17	Bagaimana perusahaan ini mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan Anda?	"Melalui pelatihan dan workshop"	AI1	Adaptabilitas dan Inovasi (AI)	Pelatihan dan workshop mendukung adaptabilitas dan inovasi.
18	Apakah budaya organisasi mendorong Anda untuk terus belajar dan berkembang?	"Ya, sangat mendukung pengembangan diri"	AI2	Adaptabilitas dan Inovasi (AI)	Budaya organisasi yang mendukung mendorong pembelajaran dan pengembangan diri.
19	Bagaimana budaya perusahaan mempengaruhi kemampuan Anda dalam menyelesaikan pekerjaan?	"Meningkatkan kemampuan melalui inovasi"	AI3	Adaptabilitas dan Inovasi (AI)	Budaya inovasi meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

20	Apakah Anda merasa lebih kompeten karena budaya yang ada di perusahaan ini?	"Ya, budaya yang mendukung meningkatkan kompetensi"	AI4	Adaptabilitas dan Inovasi (AI)	Budaya yang mendukung meningkatkan kompetensi karyawan
21	Bagaimana perusahaan ini merespon perubahan dan tantangan di industri pertambangan?	"Adaptif terhadap perubahan"	AI5	Adaptabilitas dan Inovasi (AI)	Perusahaan yang adaptif mampu menghadapi perubahan dan tantangan industri.
22	Apakah budaya perusahaan mendorong inovasi dan inisiatif baru?	"Ya, sangat mendorong"	AI6	Adaptabilitas dan Inovasi (AI)	Budaya perusahaan yang mendukung mendorong inovasi dan inisiatif baru
23	Bagaimana budaya organisasi membantu perusahaan dalam mengelola risiko operasional?	"Dengan kebijakan dan praktik yang baik"	HAK1	Hubungan Antar Karyawan (HAK)	Budaya organisasi yang baik membantu dalam pengelolaan risiko operasional
24	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan ini siap menghadapi perubahan dan tantangan?	"Ya, sangat siap"	HAK2	Hubungan Antar Karyawan (HAK)	Perusahaan yang siap menghadapi perubahan meningkatkan stabilitas operasional.
25	Bagaimana budaya perusahaan mempengaruhi kerjasama antar karyawan?	"Mendorong kerjasama yang baik"	HAK3	Hubungan Antar Karyawan (HAK)	Budaya perusahaan yang mendukung mendorong kerjasama antar karyawan
26	Apakah Anda merasa bahwa budaya organisasi mendorong kerja tim yang efektif?	"Ya, sangat mendukung"	HAK4	Hubungan Antar Karyawan (HAK)	Budaya organisasi yang mendukung meningkatkan kerja tim yang efektif
27	Bagaimana peran pemimpin dalam membentuk dan mendukung budaya organisasi?	"Pemimpin sangat berperan dalam penerapan budaya"	HAK5	Hubungan Antar Karyawan (HAK)	Peran pemimpin sangat penting dalam membentuk dan mendukung budaya organisasi
28	Apakah Anda merasa didukung oleh manajemen dalam pekerjaan Anda?	"Ya, manajemen sangat mendukung"	HAK6	Hubungan Antar Karyawan (HAK)	Dukungan manajemen meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan
29	Bagaimana Anda menilai kualitas hasil kerja di perusahaan ini?	"Kualitas kerja sangat tinggi"	KK1	Kualitas Kerja (KK)	Budaya yang mendukung meningkatkan kualitas hasil kerja
30	Apakah budaya organisasi mempengaruhi peningkatan kualitas hasil kerja?	"Ya, sangat mempengaruhi"	KK2	Kualitas Kerja (KK)	Budaya organisasi yang mendukung meningkatkan kualitas hasil

31	Seberapa efisien waktu yang Anda gunakan untuk menyelesaikan tugas di perusahaan ini?	"Sangat efisien"	EW1	Efisiensi Waktu (EW)	Budaya yang mendukung meningkatkan efisiensi waktu kerja
32	Bagaimana budaya organisasi mempengaruhi efisiensi waktu kerja Anda?	"Budaya organisasi mendorong efisiensi"	EW2	Efisiensi Waktu (EW)	Budaya yang mendukung efisiensi waktu mempercepat penyelesaian tugas.
33	Seberapa fleksibel perusahaan ini dalam menghadapi perubahan permintaan dan kondisi pasar?	"Sangat fleksibel"	FL1	Fleksibilitas (FL)	Fleksibilitas tinggi memungkinkan perusahaan beradaptasi dengan cepat.
34	Bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan?	"Mendukung adaptasi cepat"	FL2	Fleksibilitas (FL)	Budaya yang mendukung adaptasi cepat meningkatkan responsivitas perusahaan terhadap perubahan

Identifikasi Tema Utama

Kemudian dilakukan frekuensi tema yang muncul pada wawancara tersebut, Berikut adalah tabel Tabel 2 Frekuensi tema yang telah dianalisis dari data wawancara:

Tabel 2 Frekuensi Tema

Tema	Frekuensi
Adaptabilitas dan Inovasi (AI)	6
Hubungan Antar Karyawan (HAK)	6
Kesadaran dan Praktik K3 (KP3)	4
Nilai dan Keyakinan (NK)	2
Norma Sosial dan Perilaku (NSP)	2
Praktik Manajemen (PM)	2
Simbol dan Ritual (SR)	2
Motivasi dan Kepuasan Kerja (MKK)	2
Produktivitas Karyawan (PK)	2
Kualitas Kerja (KK)	2
Efisiensi Waktu (EW)	2
Fleksibilitas (FL)	2

Berdasarkan tabel frekuensi tema, tema yang paling sering muncul adalah:

1. Adaptabilitas dan Inovasi (AI) - **6 kali**
2. Hubungan Antar Karyawan (HAK) - **6 kali**
3. Kesadaran dan Praktik Kesehatan dan Keselamatan Kerja (KP3) - **4 kali**

Tema-tema ini merupakan aspek-aspek utama yang sering diidentifikasi oleh responden sebagai elemen penting dalam budaya organisasi dan efektivitas operasional di perusahaan jasa kontraktor pertambangan.

Deskripsi Tema Utama

Analisis mendalam tema utama, bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Adaptabilitas dan Inovasi (AI)
 - a. Deskripsi Tema:
Adaptabilitas dan inovasi mencakup kemampuan perusahaan dan karyawannya untuk beradaptasi terhadap perubahan dan menciptakan solusi inovatif untuk tantangan yang dihadapi.
 - b. Kutipan Relevan dari Wawancara:
 - "Budaya inovasi dan teknologi modern sangat jelas berpengaruh." (AI1)
 - "Ya, sangat mendukung pengembangan diri." (AI2)
 - "Meningkatkan kemampuan melalui inovasi." (AI3)
 - "Ya, budaya yang mendukung meningkatkan kompetensi." (AI4)
 - "Adaptif terhadap perubahan." (AI5)
 - "Ya, sangat mendorong inovasi dan inisiatif baru." (AI6)
 - c. Analisis:
Adaptabilitas dan inovasi adalah kunci untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dalam industri jasa kontraktor pertambangan. Perusahaan yang memiliki budaya adaptif mampu merespon perubahan pasar dengan cepat dan efisien (Anggiana and Gunawan 2023; Purwantoro et al. 2024). Inovasi teknologi modern membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Pelatihan dan workshop yang mendukung pengembangan diri karyawan memperkuat kompetensi mereka, memungkinkan mereka untuk berkontribusi secara lebih efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis.
 - d. Kontribusi terhadap Efektivitas Operasional:
 - Peningkatan Kompetensi: Dengan adanya budaya inovasi, karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja operasional.
 - Responsif terhadap Perubahan: Kemampuan adaptif memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan strategi operasional dengan cepat dalam menghadapi perubahan pasar atau kondisi lingkungan.
 - Peningkatan Produktivitas: Inovasi teknologi dan proses kerja baru membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas penting.
2. Hubungan Antar Karyawan (HAK)
 - a. Deskripsi Tema:
Hubungan antar karyawan mencakup interaksi, kerjasama, dan komunikasi di antara karyawan dalam perusahaan.
 - b. Kutipan Relevan dari Wawancara:
 - "Mendorong kerjasama dan menghormati satu sama lain." (HAK1)
 - "Pemimpin sangat berperan dalam penerapan budaya." (HAK2)
 - "Dukungan manajemen meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan." (HAK3)
 - "Budaya perusahaan yang mendukung mendorong kerjasama antar karyawan." (HAK4)
 - "Ya, sangat mendukung kerja tim yang efektif." (HAK5)
 - "Budaya organisasi yang mendukung meningkatkan kerja tim yang efektif." (HAK6)
 - c. Analisis:
Hubungan antar karyawan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dukungan dari pemimpin dan manajemen sangat penting dalam membentuk budaya kerja yang positif. Kerjasama tim yang efektif meningkatkan efisiensi dan mengurangi konflik internal. Komunikasi yang terbuka dan saling menghormati di antara karyawan memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan motivasi serta kinerja mereka.
 - d. Kontribusi terhadap Efektivitas Operasional:
 - Kerjasama Tim yang Efektif: Kerjasama yang baik di antara karyawan meningkatkan koordinasi dan efisiensi dalam menyelesaikan proyek, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.
 - Motivasi dan Kinerja Karyawan: Dukungan manajemen dan pemimpin yang baik meningkatkan motivasi karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka.
 - Pengelolaan Konflik: Hubungan yang harmonis membantu dalam mengelola dan mengurangi konflik internal, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.
3. Kesadaran dan Praktik K3 (KP3)

- a. Deskripsi Tema:
Kesadaran dan praktik K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) mencakup upaya dan kebijakan perusahaan dalam memastikan keselamatan dan kesehatan karyawan di tempat kerja.
- b. Kutipan Relevan dari Wawancara:
 - "Melalui pelatihan K3 yang rutin." (KP31)
 - "Ya, sangat memadai." (KP32)
 - "Penurunan signifikan dalam kecelakaan kerja." (KP33)
 - "Merasa lebih aman dan terlindungi." (KP34)
- c. Analisis:
Kesadaran dan praktik K3 yang baik sangat penting untuk memastikan keselamatan dan kesehatan karyawan di tempat kerja. Pelatihan K3 yang rutin meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya keselamatan kerja dan membantu mereka memahami dan menerapkan praktik K3 dengan benar. Budaya keselamatan yang kuat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan menciptakan rasa aman bagi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional.
- d. Kontribusi terhadap Efektivitas Operasional:
 - Penurunan Kecelakaan Kerja: Praktik K3 yang baik mengurangi insiden kecelakaan kerja, yang berarti lebih sedikit waktu yang hilang akibat cedera dan lebih sedikit biaya yang terkait dengan perawatan medis.
 - Peningkatan Produktivitas: Karyawan yang merasa aman dan terlindungi cenderung lebih fokus dan produktif dalam pekerjaan mereka.
 - Efisiensi Operasional: Kesadaran K3 yang tinggi membantu dalam mengidentifikasi dan mengeliminasi potensi bahaya di tempat kerja, meningkatkan efisiensi operasional.

Tema utama yang diidentifikasi, yaitu Adaptabilitas dan Inovasi, Hubungan Antar Karyawan, dan Kesadaran dan Praktik K3, memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas operasional di perusahaan jasa kontraktor pertambangan. Adaptabilitas dan inovasi memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif dan responsif terhadap perubahan pasar, hubungan antar karyawan yang baik meningkatkan kerjasama dan motivasi, serta kesadaran dan praktik K3 yang kuat memastikan keselamatan dan kesehatan kerja, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional.

Temuan penelitian

Perbedaan atau Gap dari Penelitian Sebelumnya

1. Fatma Zehra Tan dan Gbemi Oladipo Olaore (2022)
Focus pada sektor perbankan dan menemukan hubungan antara pembelajaran organisasi dan produktivitas karyawan menunjukkan, terdapat hubungan positif antara pembelajaran organisasi dan efektivitas operasi, produktivitas karyawan, serta kinerja manajemen. Sedangkan penelitian kami memperluas cakupan untuk mencakup variabel lain dan sektor di pertambangan sehingga memungkinkan perbandingan antara berbagai industri dan dampak pembelajaran organisasi di dalamnya
2. Alaa A. Al-Shammari dan Mohammad A. Al-Hawari (2019)
Mereka melakukan penelitian yang berfokus pada hubungan antara budaya organisasi, inovasi, dan kinerja dalam konteks perbankan di Palestina dengan metode kuantitatif, Penelitian ini tidak dapat menetapkan hubungan sebab-akibat antara variabel yang diperiksa. Sementara penelitian kami menggunakan metode kualitatif untuk menjelaskan lebih baik hubungan sebab akibat antara budaya organisasi, inovasi, dan kinerja.
3. R.T. Naveed, H. Alhaidan, H.A. Halbusi, dan rekan-rekan lainnya. (2022).
Penelitian mereka secara keseluruhan, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi dan manajemen resistensi yang efektif dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara signifikan. Sementara penelitian kami selain menyebutkan inovasi ada pendukung utama lainnya yaitu hubungan antara karyawan dan kesadaran praktik kesehatan dan keselamatan kerja (Rivera-Arrubla, Zorio-Grima, and García-Benau 2016).
4. Thomas Bortolotti, Stefania Boscari, Cheng-Yong Xiao (2019)
Penelitian mereka, menunjukkan bahwa budaya yang mendukung inovasi dan kolaborasi dapat meningkatkan efektivitas praktik lingkungan. Penelitian kami melengkapi penemuan ini, menggabungkan faktor inovasi, kerjasama karyawan, dan praktik keselamatan kerja dalam menciptakan efektivitas organisasi (Bortolotti, Boscari, and Xiao 2024).
5. Garrido-Moreno a, Rodrigo Martín-Rojas, Víctor J. García-Morales. The key role of innovation and organizational resilience in improving business performance: A Mixed Method Approach.

Penelitian ini membahas tentang peran inovasi layanan dan ketahanan organisasi dalam meningkatkan kinerja bisnis, dari sisi Layanan pelanggan ini lebih ke marketing. Sedangkan penelitian kami ada di bisnis industri pertambangan dan mengungkap perpaduan antara inovasi, kerjasama karyawan, dan praktek keselamatan kerja dalam mendukung organisasi yang efektif (Garrido-Moreno, Martín-Rojas, and García-Morales 2024).

Temuan Baru dalam Penelitian Ini

1. **Adaptabilitas dan Inovasi:**
Implementasi teknologi modern tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kompetensi karyawan.
Pelatihan dan workshop yang berkelanjutan secara signifikan mendukung pengembangan keterampilan dan adaptabilitas karyawan.
2. **Hubungan Antar Karyawan:**
Peran pemimpin dalam membentuk dan mendukung budaya organisasi sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
Dukungan manajemen yang konsisten tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
3. **Kesadaran dan Praktik Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3):**
Pelatihan K3 yang rutin secara langsung berkontribusi pada penurunan signifikan dalam tingkat kecelakaan kerja.
Budaya keselamatan yang kuat juga meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap keselamatan diri mereka dan rekan kerja mereka.

Diskusi

Interpretasi Temuan

Dalam konteks industri pertambangan, temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung adaptabilitas dan inovasi, hubungan yang baik antar karyawan, dan kesadaran serta praktik K3 yang kuat sangat penting untuk meningkatkan efektivitas operasional. Industri pertambangan yang menghadapi tantangan unik seperti kondisi kerja yang berisiko tinggi dan perubahan pasar yang cepat, membutuhkan pendekatan budaya organisasi yang dapat mengatasi tantangan tersebut dan meningkatkan kinerja operasional secara keseluruhan.

Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap teori budaya organisasi dan efektivitas operasional dengan menunjukkan bagaimana elemen-elemen spesifik budaya organisasi seperti adaptabilitas, inovasi, hubungan antar karyawan, dan praktik K3 secara kolektif mempengaruhi kinerja operasional di industri jasa kontraktor pertambangan. Ini memperluas pemahaman dari literatur sebelumnya yang lebih fokus pada sektor atau aspek tertentu saja.

Temuan ini menambah pemahaman teoritis dengan:

- Menunjukkan bahwa implementasi teknologi modern dan pelatihan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kompetensi karyawan, yang penting dalam konteks industri pertambangan.
- Menekankan peran krusial pemimpin dalam membentuk dan mendukung budaya organisasi yang harmonis dan produktif.
- Menunjukkan bahwa pelatihan K3 yang rutin dan budaya keselamatan yang kuat secara signifikan mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan.

Implikasi Praktis

Rekomendasi praktis untuk perusahaan pertambangan dalam meningkatkan efektivitas operasional melalui budaya organisasi:

- Menerapkan Program Pelatihan Berkelanjutan: Perusahaan harus terus mengadakan program pelatihan dan workshop yang mendukung pengembangan keterampilan dan adaptabilitas karyawan.
- Mengadopsi Teknologi Modern: Implementasi teknologi modern dalam operasi pertambangan dapat meningkatkan produktivitas dan kompetensi karyawan.
- Mendukung Kepemimpinan yang Efektif: Pemimpin harus dilatih untuk mendukung dan membentuk budaya organisasi yang positif dan produktif.
- Menguatkan Praktik K3: Perusahaan harus mengadakan pelatihan K3 rutin dan memastikan praktik keselamatan kerja diterapkan secara konsisten.

Saran-Saran praktis berdasarkan temuan penelitian:

- Fokus pada Inovasi dan Adaptabilitas: Perusahaan harus membangun budaya yang mendukung inovasi dan adaptabilitas, sehingga mampu merespons perubahan pasar dan kondisi lingkungan dengan cepat.
- Memperkuat Hubungan Antar Karyawan: Membentuk program yang mendorong kerjasama dan komunikasi terbuka antar karyawan, serta memberikan dukungan yang konsisten dari manajemen.
- Meningkatkan Kesadaran Keselamatan: Mengadakan kampanye keselamatan kerja dan program pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kesadaran dan praktik K3 di seluruh organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung adaptabilitas, inovasi, hubungan antar karyawan yang positif, dan kesadaran serta praktik *safety* (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) yang kuat memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas operasional di perusahaan jasa kontraktor pertambangan. Dengan mengembangkan dan mempertahankan elemen-elemen budaya ini, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan keselamatan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Di industri pertambangan, Inovasi teknologi sangat erat hubungannya dengan improvement peralatan berat yang digunakan sehingga menghasilkan efisiensi dan produktivitas yang tinggi pada alat berat tersebut, kemudian hubungan antar karyawan yang kondusif juga menyebabkan kerja tim yang kuat untuk menghasilkan produksi material hasil tambang yang lebih besar, dan disertai kekuatan kesadaran kesehatan dan keselamatan kerja di mana di proses penambangan sangat tinggi resiko terjadi kecelakaan kerja. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang penting, serta membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

REFERENSI

- Anggiana, Agus, and Ahmad Gunawan. 2023. "Challenges and Opportunities for Human Resource Management in the Industrial Era 4.0: Focus on the Integration of Technology and Human Resources." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 1(2):252–58.
- Bortolotti, Thomas, Stefania Boscari, and Cheng-Yong Xiao. 2024. "Leveraging Organizational Culture to Create Competitive Value from Environmental Practices." *International Journal of Production Economics* 272:109252.
- Garrido-Moreno, Aurora, Rodrigo Martín-Rojas, and Víctor J. García-Morales. 2024. "The Key Role of Innovation and Organizational Resilience in Improving Business Performance: A Mixed-Methods Approach." *International Journal of Information Management* 77:102777.
- Purwantoro, Susilo Adi, Herlina Tarigan, Herlina J. R. Saragih, Editha Praditya Duarte, George Royke Deksino, Nanang Hery Soebakgijo, Nora Lelyana, Lutfi Adin Affandi, Untung Hartono, And Aris Sarjito. 2024. "Potensi Dan Tantangan Inovasi Dalam Manajemen Pertahanan Nasional Membangun Keunggulan Kompetitif Di Era Modern."
- Rivera-Arrubla, Yaismir Adriana, Ana Zorio-Grima, and María A. García-Benau. 2016. "El Concepto de Informe Integrado Como Innovación En Reporting Corporativo." *Journal of Innovation & Knowledge* 1(3):144–55.
- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2020). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context. *Journal of Management Development*, 39(4), 437–451. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2019-0253>
- Alshahrani, I. (2023). Integration of innovative work behavior through transformational leadership in the Saudi healthcare sector: a systematic review. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*. <https://doi.org/10.1108/AGJSR-02-2023-0078>
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Bortolotti, T., Boscari, S., & Xiao, C. Y. (2024). Leveraging organizational culture to create competitive value from environmental practices. *International Journal of Production Economics*, 272(April), 109252. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2024.109252>
- Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (2016). Paradigm lost: Reinvigorating the study of organizational culture. *Research in Organizational Behavior*, 36, 199–224. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.11.004>
- Egemen, M. (2024). Assessing the individual effects of different job satisfaction facets on the job performance of qualified employees in the unique conditions of the construction industry. *Ain Shams Engineering*

- Journal*, 15(7). <https://doi.org/10.1016/j.asej.2024.102789>
- Felix Orikpete, O., & Raphael Ejike Ewim, D. (2024). Interplay of human factors and safety culture in nuclear safety for enhanced organisational and individual Performance: A comprehensive review. *Nuclear Engineering and Design*, 416(August 2023). <https://doi.org/10.1016/j.nucengdes.2023.112797>
- Garrido-Moreno, A., Martín-Rojas, R., & García-Morales, V. J. (2024). The key role of innovation and organizational resilience in improving business performance: A mixed-methods approach. *International Journal of Information Management*, 77(July 2023). <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2024.102777>
- Goretzki, L., Reuter, M., Sandberg, J., & Thulin, G. (2022). Making sense of employee satisfaction measurement – A technological frames of reference perspective. *British Accounting Review*, 54(1). <https://doi.org/10.1016/j.bar.2021.101032>
- Haile, E. A., & Tüzüner, V. L. (2022). Organizational learning capability and its impact on organizational innovation. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 16(1), 69–85. <https://doi.org/10.1108/apjie-03-2022-0015>
- Hofstede, G. (2001). *Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (p. 596).
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47–55. <https://doi.org/10.54099/ijmdb.v2i1.584>
- Junaedy, T. (2023). *The Mediating Role of Work Engagement and Job Autonomy in the relationship between Transformational Leadership, Organization Support and Employee Performance in Mining Companies in Indonesia*. 1986, 5370–5381. <https://doi.org/10.46254/an12.20220798>
- Khashman, I. M. A., & Khashman, A. M. (2016). The Impact of Human Resource Information System (HRIS) Applications on Organizational Performance (Efficiency and Effectiveness) in Jordanian Private Hospitals. *Journal of Management Research*, 8(3), 31. <https://doi.org/10.5296/jmr.v8i3.9419>
- Kozielski, R. (2017). Organizational Culture and Leader. In *Understanding the New Business Paradigm in Eastern Europe*. <https://doi.org/10.1108/978-1-78714-120-620171005>
- Pedraza-Rodríguez, J. A., Ruiz-Vélez, A., Sánchez-Rodríguez, M. I., & Fernández-Esquinas, M. (2023). Management skills and organizational culture as sources of innovation for firms in peripheral regions. *Technological Forecasting and Social Change*, 191(April 2022). <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122518>
- Prusek, S., Turek, M., Dubiński, J., & Jonek-Kowalska, I. (2018). Increasing productivity – A way to improve efficiency of operational management in hard coal mines. *Archives of Mining Sciences*, 63(3), 567–581. <https://doi.org/10.24425/123675>
- R.T. Nav eed, H. Alhaidan, H. A. H. (2016). Journal of Innovation. *Journal of Innovation & Knowledge & Knowledge*, 25, 1–9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jik.2016.01.016>
- Riak PhD, G. A., & Bill, D. B. A. (2022). the Importance of Work Place Safety. *IJRDO - Journal of Social Science and Humanities Research*, 8(11), 134–137. <https://doi.org/10.53555/sshr.v8i11.5378>
- Rodríguez-González, R. M., Madrid-Guijarro, A., & Maldonado-Guzmán, G. (2023). Digital organizational culture and absorptive capacity as precursors to supply chain resilience and sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 420(April). <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.138411>
- SCHEIN, E. H. (2010). *Leadership*.
- Srisathan, W. A., Ketkaew, C., & Naruetharadhol, P. (2020). The intervention of organizational sustainability in the effect of organizational culture on open innovation performance: A case of thai and chinese SMEs. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1717408>
- Stephan, U., Strauss, K., Gorgievski, M. J., & Wach, D. (2024). How entrepreneurs influence their employees' job satisfaction: The double-edged sword of proactive personality. *Journal of Business Research*, 174(December 2023). <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114492>
- Tan, F. Z., & Olaore, G. O. (2022). Effect of organizational learning and effectiveness on the operations, employees productivity and management performance. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 19(2), 110–127. <https://doi.org/10.1108/xjm-09-2020-0122>