

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM PT XYZ**

#### **2.1 PT XYZ**

##### **2.1.1 Profil Perusahaan**

PT XYZ awalnya didirikan pada tahun 1993, karena sebelumnya merupakan Divisi Pertambangan dan Konstruksi. PT XYZ telah memegang gelar sebagai salah satu perusahaan kontraktor pertambangan batu bara terbesar di dunia selama bertahun-tahun. Dengan gelar tersebut, PT XYZ berfokus pada peningkatan efisiensi dan keselamatan dalam pengembangan dan pengoperasian tambang batu bara. PT XYZ berkomitmen untuk memberikan yang terbaik untuk melayani kliennya di bisnis pertambangan guna menghasilkan produk pertambangan dan energi melalui layanan yang handal untuk memberikan yang terbaik bagi pelanggannya dan berkontribusi bagi kemakmuran nasional. Dalam menjalankan bisnisnya, PT XYZ menjaga keseimbangan alam, membangun keharmonisan dengan masyarakat, dan mempertahankan keunggulan dalam kinerja. PT XYZ tentunya mengutamakan kualitas layanan yang diberikannya kepada pelanggannya dengan memegang prinsip-prinsip QCDSM (Quality, Cost, Delivery, Safety, dan Moral).

##### **2.1.2 Visi dan Misi**

###### **2.1.2.1 Visi Perusahaan**

Menjadi perusahaan pilihan utama dalam bisnis pertambangan, energi, dan terintegrasi

vertikal melalui sumber daya manusia yang energik bertalenta tinggi untuk meningkatkan keberlanjutan dan kesejahteraan bangsa.

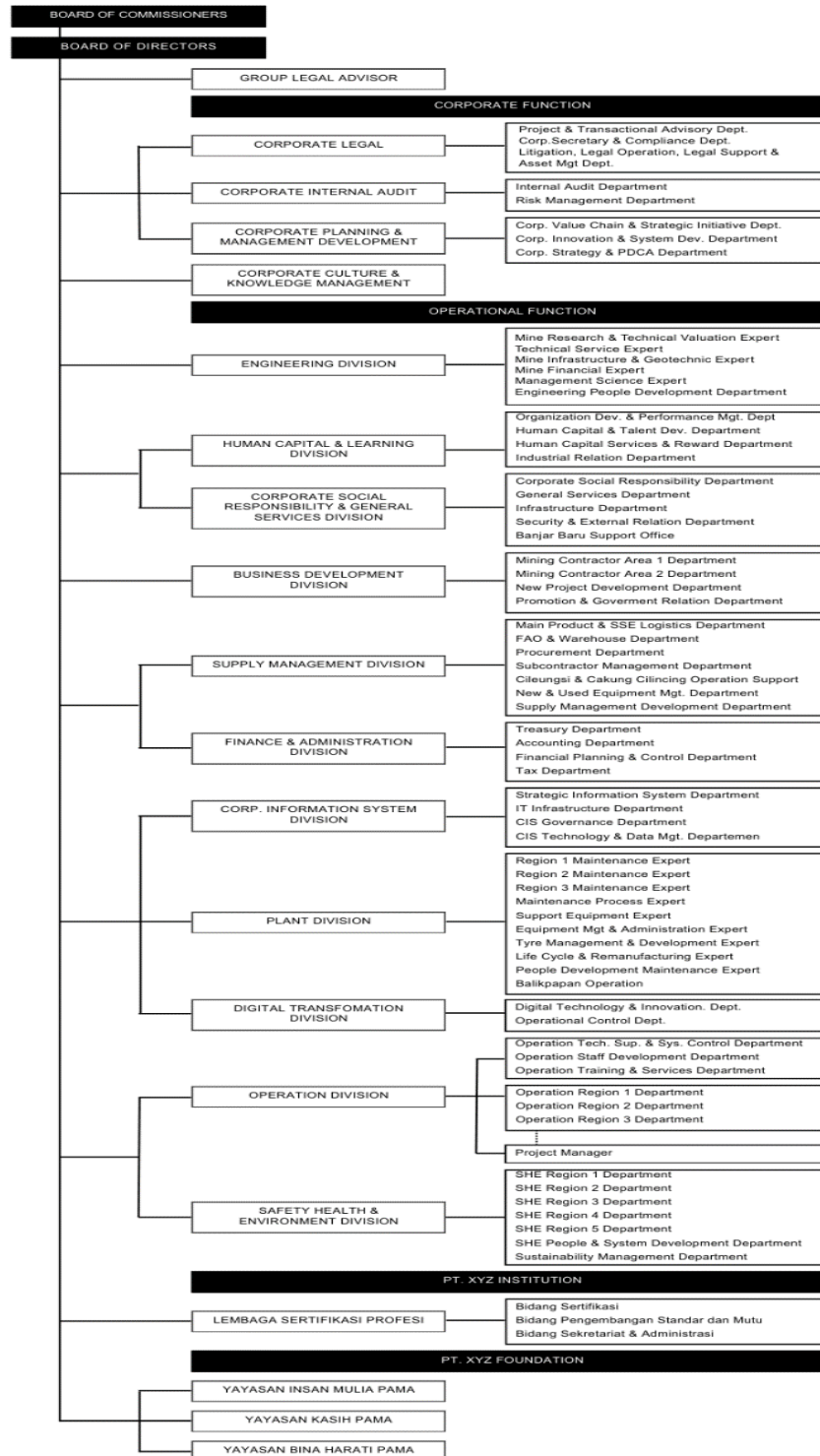
#### **2.1.2.2 Misi Perusahaan**

1. Mengoptimalkan manfaat terbaik layanan tingkat dunia untuk pelanggan dengan keunggulan dan keandalan operasional.
2. Menciptakan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi mereka dalam mencapai tujuan.
3. Terus berusaha untuk menguasai kemampuan teknologi dan teknik dengan perspektif lingkungan, kesehatan, dan keselamatan untuk membangun bangsa.
4. Memberikan pengembalian terbaik kepada pemegang saham.

#### **2.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi merupakan kerangka formal yang menunjukkan hubungan pelaporan, pembagian kerja, serta koordinasi antarbagian dalam suatu instansi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Menurut Daft (2020), struktur organisasi berfungsi sebagai alat kontrol manajerial untuk meminimalkan tumpang tindih wewenang dan memastikan setiap unit bekerja sesuai dengan fungsinya.

Gambar 2.1 Struktur Organisasi Perusahaan



Struktur ini menggunakan model Fungsional yang terdesentralisasi. Artinya, perusahaan membagi kekuasaan berdasarkan fungsi spesifik (*Legal, Engineering, Operation*) namun tetap memiliki koordinasi pusat yang kuat di bawah *Board of Directors*. Hierarki tertinggi dimulai dari dewan komisaris (pengawas) dan dewan direksi (pengambil keputusan strategis). Setelahnya dibagi menjadi dua pilar besar, yaitu *corporate function* (pendukung bisnis/*back office*) dan *operational function* (inti bisnis pertambangan/*front line*). Terakhir di bagian bawah terdapat lembaga sertifikasi profesi dan yayasan sosial yang menunjukkan tanggung jawab sosial dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

Berikut adalah ringkasan deskripsi pekerjaan untuk bagian-bagian utama dalam struktur tersebut:

1. *Corporate Function* (Fungsi Korporat)

Fungsi ini berfokus pada kesehatan organisasi secara internal dan kepatuhan hukum.

- a. *Corporate Legal*: Menangani kontrak kerja sama, sengketa hukum, dan kepatuhan regulasi pemerintah.
- b. *Corporate Internal Audit*: Mengawasi penggunaan anggaran dan memastikan tidak ada penyimpangan prosedur (fraud control).
- c. *Corporate Planning & Management Development*: Menyusun strategi jangka panjang perusahaan dan target tahunan.
- d. *Corporate Culture & Knowledge Management*: Mengelola nilai-nilai perusahaan dan aset pengetahuan agar keahlian karyawan tetap terjaga.

## 2. *Operational Function* (Fungsi Operasional)

Ini adalah mesin penggerak utama bisnis kontraktor tambang.

- a. *Engineering Division*: Melakukan perencanaan tambang (mine plan), survei teknis, dan perhitungan cadangan batubara.
- b. *Human Capital & Learning*: Mengelola rekrutmen, penggajian, dan pelatihan teknis bagi ribuan operator dan mekanik.
- c. *Supply Management*: Mengatur pengadaan suku cadang alat berat, logistik bahan bakar, dan manajemen gudang di site tambang yang terpencil.
- d. *Plant Division*: Bertanggung jawab penuh atas perawatan (maintenance) alat berat (seperti Excavator, Dump Truck) agar selalu siap bekerja (high availability).
- e. *Operation Division*: Eksekusi penambangan di lapangan, mulai dari pengupasan tanah (overburden) hingga pengambilan batubara.
- f. *Safety Health & Environment (SHE)*: Memastikan standar keselamatan kerja (K3) nol kecelakaan dan pengelolaan lingkungan pascatambang.

## 3. *PT XYZ Institution & Foundation*

- a. Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP): Memberikan sertifikasi keahlian khusus bagi pekerja tambang agar sesuai standar nasional/internasional.
- b. Yayasan: Mengelola dana CSR (Corporate Social Responsibility) di bidang keagamaan, pendidikan, dan pemberdayaan masyarakat sekitar tambang.

### **2.1.4 Layanan Perusahaan**

Berikut merupakan layanan yang dilakukan oleh perusahaan PT. XYZ

- Operasi penambangan (peledakan pengeboran, pemindahan lapisan penutup, penggalian batu bara, pengangkutan, dll.)
- Persiapan infrastruktur (gudang, bengkel, jalan pengangkutan, pelabuhan, fasilitas kamp, dll.)
- Reklamasi dan re-vegetasi area bekas tambang
- Eksplorasi dan perencanaan (pemodelan geologi, desain lubang, jadwal produksi, dll.)

Penelitian ini berfokus pada karyawan yang terlibat dalam operasional penambangan dan layanan pendukungnya.

## 2.2 Identitas Responden

Responden pada penelitian ini yaitu karyawan PT XYZ yang berjumlah 249 orang yang mengisi kuesioner dalam bentuk *google form*. Identifikasi responden pada penelitian ini diklasifikasikan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama kerja.

### 2.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden pada penelitian di PT XYZ berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	203	81.53
2	Wanita	46	18.47
	Total	249	100

*Sumber: Data primer yang diolah (2026)*

Berdasarkan data pada Tabel 2.1, komposisi responden menurut jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 202 orang atau sebesar 81,52%. Sementara itu, responden perempuan tercatat sebanyak 46 orang, yang merepresentasikan 18,47% dari total sampel penelitian.

### 2.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai kategori usia bertujuan untuk menganalisis sebaran usia di kalangan para karyawan PT XYZ, dengan menghitung persentase jumlah responden berdasarkan rentang usia. Berikut ini adalah data terkait jumlah responden PT XYZ berdasarkan kategori usia:

**Tabel 2.2 Responden Berdasarkan Usia**

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	21 - 25 tahun	16	6.43
2	26 - 30 tahun	26	10.44
3	31 - 35 tahun	73	29.32
4	36 - 40 tahun	71	28.51
5	$\geq 40$ tahun	63	25.30
Jumlah		249	100

*Sumber: Data Primer diolah, 2026*

Berdasarkan data pada Tabel 2.2, mayoritas responden berada pada rentang usia 31-35 tahun, yakni sebanyak 73 orang (29,32%). Posisi selanjutnya ditempati oleh kelompok usia 36-40 tahun dengan jumlah 71 orang (28,51%) dan kelompok usia  $\geq 40$  tahun sebanyak 63 orang (25,30%). Sementara itu, proporsi responden yang lebih muda tercatat sebanyak 26 orang (10,44%) untuk rentang usia 26-30 tahun, dan kelompok usia 21-25 tahun menjadi yang terkecil dengan jumlah 16 orang (6,43%).

### 2.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data mengenai pendidikan terakhir bertujuan untuk menganalisis sebaran tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan di PT XYZ dengan menghitung persentase jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mereka. Berikut adalah data mengenai jumlah responden PT XYZ berdasarkan pendidikan terakhir:

**Tabel 2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	SMA/ Sederajat	6	2.41
2	D3	11	4.42
3	Sarjana (S1)	191	76.71
4	Pascasarjana (S2/S3)	41	16.46
Jumlah		249	100

*Sumber: Data Primer diolah, 2026*

Data pada Tabel 2.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan lulusan Sarjana (S1) dengan jumlah mencapai 191 orang (76,71%). Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan Pascasarjana (S2/S3) berjumlah 41 orang (16,46%), diikuti oleh lulusan Diploma III (D3) sebanyak 11 orang (4,42%). Proporsi terkecil adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat, yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 2,41%.

### 2.2.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Data terkait lama kerja bertujuan untuk mengetahui distribusi masa kerja responden karyawan di PT XYZ. Msa kerja terhitung setelah responden diangkat menjadi karyawan tetap setelah sebelumnya menjalani masa training atau masa kontrak selama 2 tahun. Berikut data responden berdasarkan lama kerja:

**Tabel 2.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja**

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	<1 tahun	12	4.82
2	1 - 3 tahun	19	7.63
3	>3 - 5 tahun	47	18.88
4	>5 - 10 tahun	68	27.31
5	>10 tahun	103	41.36
Jumlah		249	100

*Sumber: Data Primer diolah, 2026*

Berdasarkan Tabel 2.4, didapati bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja yang cukup signifikan, yaitu di atas 10 tahun sebanyak 103 orang (41,36%). Kelompok masa kerja >5 - 10 tahun menempati urutan berikutnya dengan 68 responden (27,31%), disusul rentang >3 - 5 tahun sebanyak 47 responden (18,88%). Adapun responden dengan masa kerja baru tercatat pada rentang 1-3 tahun sebanyak 19 orang (7,63%) dan kurang dari 1 tahun sebanyak 12 orang (4,82%).