WARTA BUMI TEKNIKA
Jurnal Pengabdian Masyarakat
Vol. 01, No. 01, April 2026: 11-20
https://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/wbt
e-ISSN: 3124-3517

Pelatihan dasar budaya organisasi pada perusahaan pertambangan di CV Rizky Dwi Utama, Provinsi Kalimantan Selatan

Basic training on organizational culture in mining companies at CV Rizky Dwi Utama, South Kalimantan Province

Karina Shella Putri[1]*, Yuniar Siska Novianti[2], Nurhakim[3]
[1-3]Jurusan Teknik Pertambangan, Fakultas Teknik, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarbaru, Indonesia
e-mail: ***karinashella@ulm.ac.id**

ABSTRAK

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem asumsi, nilai, norma dan sikap yang diwujudkan melalui simbol-simbol yang telah ditetapkan dan diadopsi oleh anggota organisasi melalui pengalaman bersama, yang membantu mereka mendefinisikan makna dunia luar dan kemudian cara mereka berinteraksi dengannya. Budaya organisasi dapat dipahami sebagai kekuatan sosial yang bersifat tidak kasatmata namun mampu memengaruhi perilaku individu dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat berfungsi memperkuat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan budaya organisasi yang lemah cenderung menjadi faktor penghambat dalam upaya mencapai sasaran organisasi. Manajemen setiap organisasi menciptakan budaya yang spesifik dan unik. Budaya nasional juga memiliki pengaruh yang besar terhadap terciptanya budaya dan manajemen organisasi. Karyawan datang ke organisasi dengan sistem nilai tertentu yang sudah terdefinisi dengan baik berdasarkan budaya nasional mereka, dan yang merupakan dasar budaya organisasi. Perusahaan pertambangan merupakan bisnis yang dicirikan oleh pekerjaan dan struktur organisasi dengan kompleksitas yang tinggi. Budaya organisasi mendukung terciptanya struktur organisasi yang memadai. Penyelarasan struktur dan budaya organisasi yang memadai dapat memungkinkan perusahaan menjadi lebih menguntungkan dan meningkatkan posisi pasar. Manajemen perusahaan-perusahaan pertambangan perlu memahami keterkaitan yang kompleks antara struktur organisasi dan budaya organisasi, serta pengaruh budaya nasional terhadap kinerja organisasi.

Kata-kata kunci: Karyawan, Kinerja, Manajemen, Struktur

ABSTRACT

Organizational culture can be understood as a system of underlying assumptions, values, norms, and attitudes expressed through various symbols and shaped by the shared experiences of organizational members. This system enables individuals to interpret the external environment and guides their interactions with it. Organizational culture functions as an intangible social force that influences employees' behavior in performing their work. A strong organizational culture tends to reinforce the achievement of corporate objectives, whereas a weak culture may impede organizational goals. Each organization develops its own distinctive culture shaped by managerial practices. Moreover, national culture plays a significant role in shaping organizational culture and management approaches. Employees enter the organization with value systems rooted in their national culture, which subsequently form the foundation of organizational culture. In the mining sector, companies operate with highly complex work processes and organizational structures. Organizational culture contributes to the establishment of effective organizational structures, and alignment between structure and culture can enhance profitability and strengthen market position. Therefore, mining company management must understand the intricate relationship between organizational structure, organizational culture, and the influence of national culture on organizational performance.

Keywords: *Employees, Management, Performance, Structure*

Submitted: 02-01-2026; Revised: 14-01-2026; Accepted: 05-02-2026; Available Online: 30-04-2026
Published by: Geological Engineering, Faculty of Engineering, Lambung Mangkurat University
This is an open access article under the CCBY license https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
©2026, Warta Bumi Teknika: Jurnal Pengabdian Masyarakat

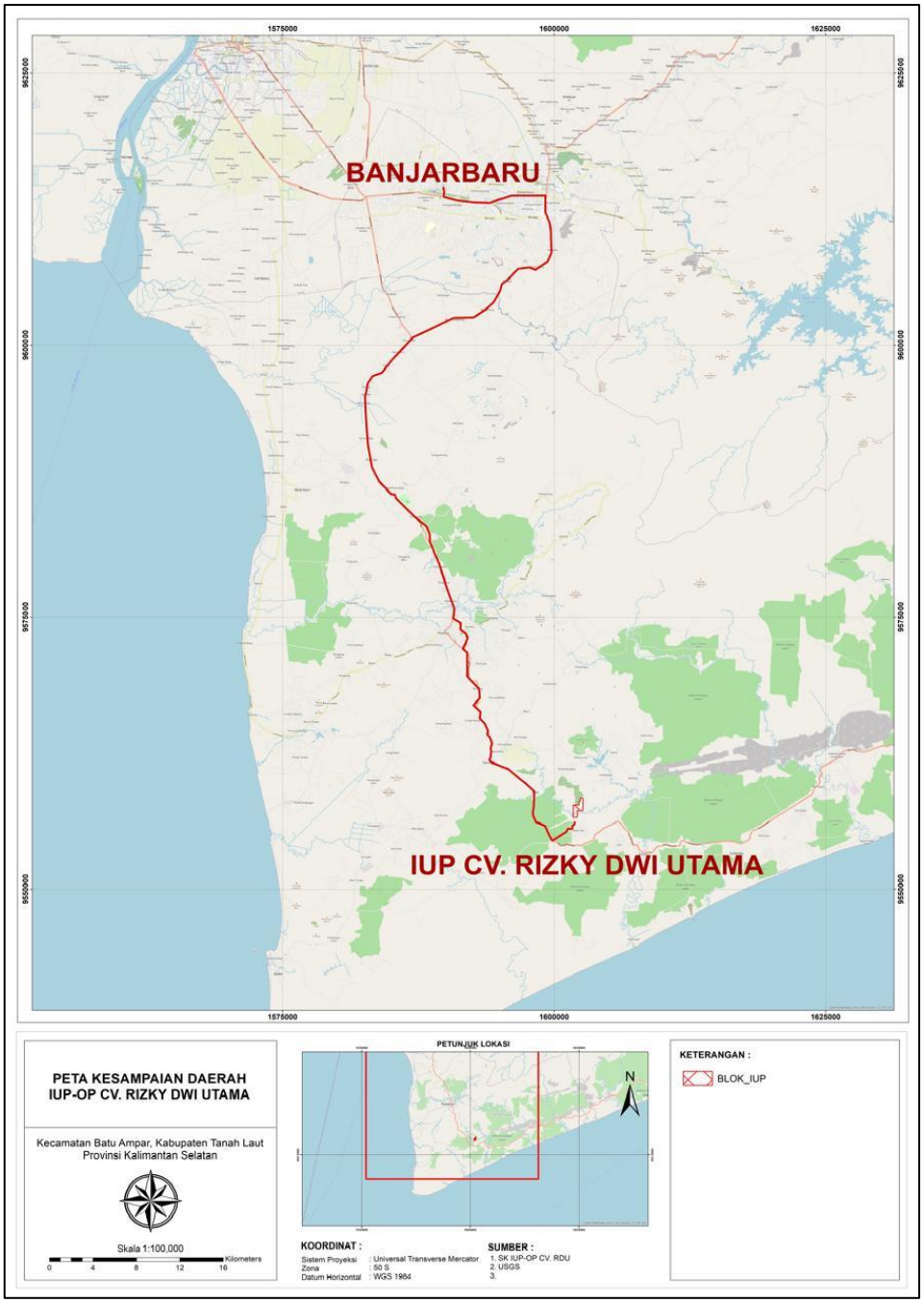
PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan fondasi dalam membentuk identitas, nilai, dan perilaku kerja kolektif dalam sebuah perusahaan, termasuk di sektor pertambangan yang beroperasi dalam lingkungan dengan tingkat risiko tinggi, tekanan sosial-lingkungan, dan pengawasan regulatif yang ketat. Dalam praktiknya, perusahaan skala besar cenderung memiliki sistem budaya kerja yang lebih mapan dan terdokumentasi, sementara perusahaan berskala lokal seperti CV Rizky Dwi Utama masih menghadapi berbagai tantangan dalam menginternalisasi nilai-nilai organisasi secara menyeluruh, termasuk prinsip-prinsip "*Good Mining Practice*". *Good Mining Practice* tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap regulasi teknis dan lingkungan, tetapi juga menekankan pentingnya budaya kerja yang disiplin, transparan, dan berorientasi pada keberlanjutan. Ketiadaan budaya organisasi yang kuat dapat menghambat upaya perusahaan dalam menerapkan prinsip-prinsip tersebut secara konsisten, yang berdampak pada efektivitas komunikasi internal, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, serta stabilitas hubungan kerja antara manajemen dan pekerja.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku individu dalam organisasi (Schein, 2010). Dalam industri pertambangan, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja, efisiensi operasional, dan komitmen karyawan (Brodny & Tutak, 2020). Studi oleh Senjaya dan Anindita (2020) mengungkap bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, terutama bila didukung oleh kepemimpinan transformasional. Hal ini didukung oleh Widhy et al. (2021) yang menegaskan bahwa budaya kerja positif dapat meningkatkan komitmen organisasi, meskipun tidak selalu dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian terbaru oleh Kusnadi et al. (2024) menyoroti perlunya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi strategis dalam membangun integrasi budaya organisasi di sektor publik yang berkelanjutan. Ini sejalan dengan Laulita (2021), yang membuktikan bahwa budaya organisasi berperan sebagai variabel moderator dalam meningkatkan kinerja operasional melalui praktik Total Productive Maintenance (TPM) pada sektor pertambangan. Kajian internasional oleh Obiora et al. (2023) dan Brodny & Tutak (2020) menegaskan bahwa budaya yang tidak mendukung keselamatan dan kolaborasi berpotensi menurunkan produktivitas dan motivasi kerja. Sementara itu, Akpa et al. (2021) menyatakan bahwa keberhasilan penguatan budaya organisasi memerlukan partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi, bukan hanya manajemen. Dalam konteks strategis, Savović dan Babić (2021) serta Appelbaum et al. (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi memengaruhi kecepatan dan efektivitas perubahan organisasi, termasuk pasca-merger. Studi ini menyelidiki sejauh mana keterlibatan karyawan dalam manajemen proyek di Tambang Tembaga Kansanshi, dengan meneliti signifikansi, metode, dan hasilnya. Simukonda (2024) menyelidiki sejauh mana keterlibatan karyawan dalam manajemen proyek di Tambang Tembaga Kansanshi, dengan meneliti signifikansi, metode, dan hasilnya. Di tingkat nasional, Putra & Hendrawan (2024) menyoroti hubungan erat antara budaya keselamatan kerja dan budaya organisasi, terutama dalam Rahmawati dkk. (2025) pada sektor dengan risiko tinggi seperti pertambangan.

Oleh karena itu, penting dilakukan intervensi awal berupa pelatihan dasar budaya organisasi yang selaras dengan nilai-nilai *Good Mining Practice* sebagai fondasi pembentukan pola pikir kolektif, peningkatan integritas operasional, serta penguatan tata kelola perusahaan pertambangan lokal agar lebih adaptif dan berdaya saing. Permasalahan yang diidentifikasi dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah minimnya pemahaman mengenai pentingnya budaya organisasi di kalangan karyawan dan manajemen CV Rizky Dwi Utama; rendahnya implementasi nilai-nilai budaya kerja yang mendukung keselamatan, integritas, dan produktivitas; dan belum adanya pelatihan internal yang terstruktur terkait budaya organisasi. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan dan manajemen CV Rizky Dwi Utama terhadap pentingnya budaya organisasi sebagai landasan perilaku kerja yang selaras dengan prinsip *Good Mining Practice*; memberikan pelatihan dasar mengenai nilai-nilai organisasi, etika kerja, komunikasi efektif, dan budaya keselamatan,

guna mendukung praktik pertambangan yang berintegritas, aman, dan berkelanjutan; dan mendorong terbentuknya budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan konsisten dengan standar tata kelola pertambangan yang baik, termasuk kepatuhan terhadap regulasi lingkungan dan keselamatan kerja.

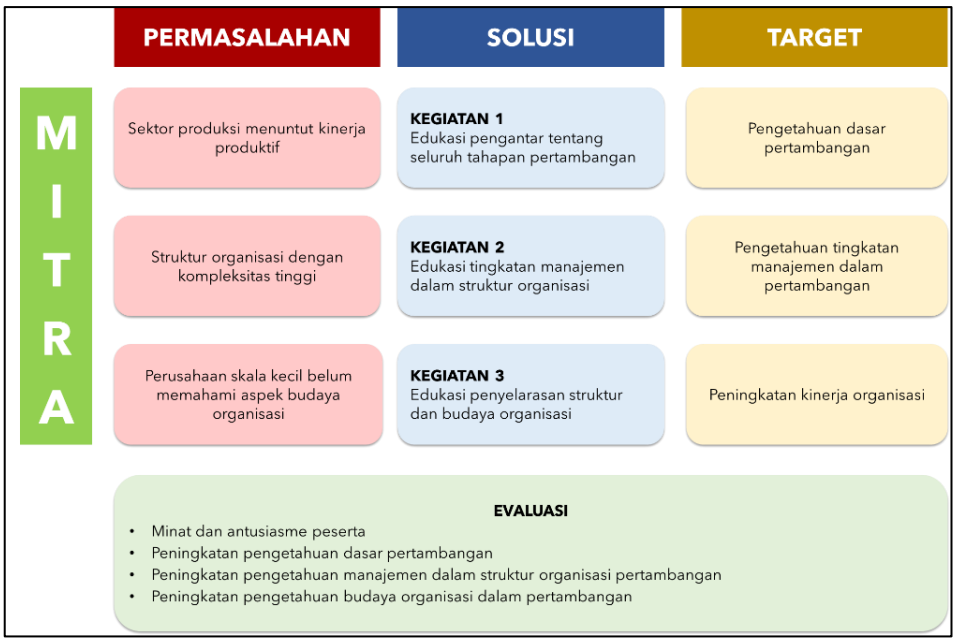


Gambar 1. Peta Lokasi dan kesampaian daerah

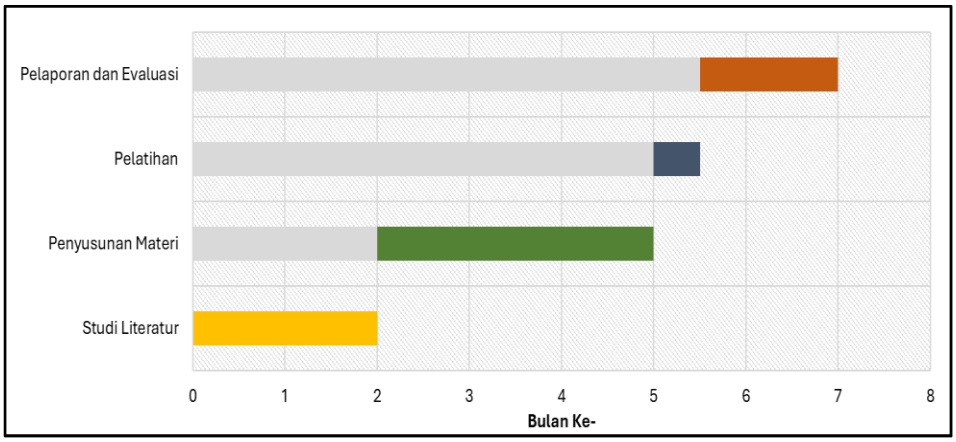
METODE

Lokasi pelatihan berada di Kecamatan Batu Ampar, Kabupaten Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan. Metode pelaksanaan dilakukan dengan cara menjalin kesepakatan dengan salah satu perusahaan pertambangan yang ada di Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan yaitu CV Rizky Dwi Utama. Kemudian menyepakati materi pelatihan yang dibutuhkan oleh perusahaan terkait budaya organisasi (corporate culture), lokasi dan jumlah peserta, serta protocol kesehatan selama penyelenggaraan pelatihan. Tim pemateri pelatihan dari Program Studi Teknik Pertambangan Fakultas Teknik Universitas Lambung Mangkurat akan Menyusun

materi pelatihan dalam bentuk module dan slide presentasi. Pelatihan akan dilaksana kan secara tatap muka terhadap karyawan CV Rizky Dwi Utama. Pelaksanaan pelatihan dasar budaya organisasi ini akan bermitra dengan salah satu perusahaan pertambangan yang ada di Kabupaten Tanah Laut yaitu CV Rizky Dwi Utama.



Gambar 2. Hubungan antara masalah, solusi dan target kegiatan



Gambar 3. Jadwal kegiatan pengabdian kepada masyarakat

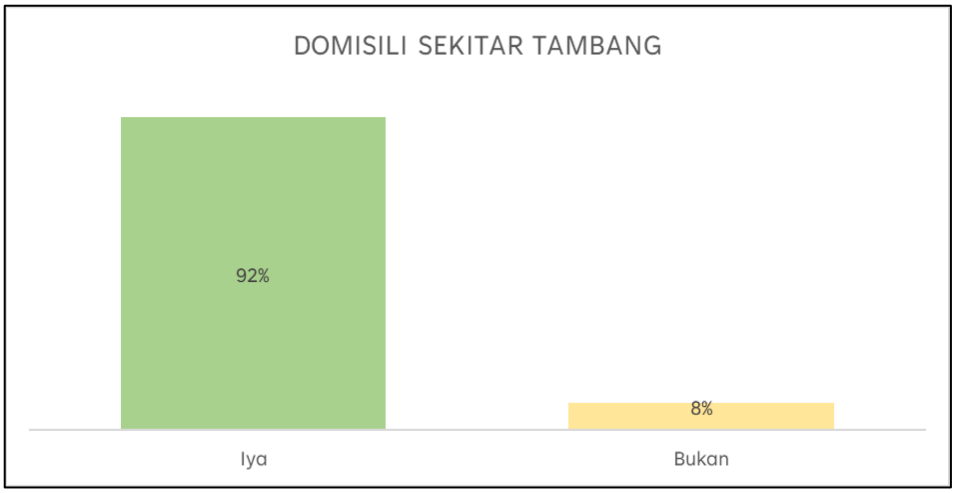
HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem asumsi, nilai, norma dan sikap yang diwujudkan melalui simbol-simbol yang telah ditetapkan dan diadopsi oleh anggota organisasi melalui pengalaman bersama, yang membantu mereka mendefinisikan makna dunia luar dan kemudian cara mereka berinteraksi dengannya (Paunkovic et al., 2018). Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat berperan sebagai faktor strategis yang memperkuat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan budaya organisasi yang lemah cenderung menimbulkan disfungsi yang dapat menghambat efektivitas organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2018). Manajemen setiap organisasi menciptakan budaya yang spesifik dan unik. Budaya nasional juga memiliki pengaruh yang besar terhadap terciptanya budaya dan manajemen organisasi. Karyawan datang ke organisasi dengan sistem nilai tertentu yang sudah terdefinisi dengan baik berdasarkan budaya nasional mereka, dan yang merupakan dasar budaya

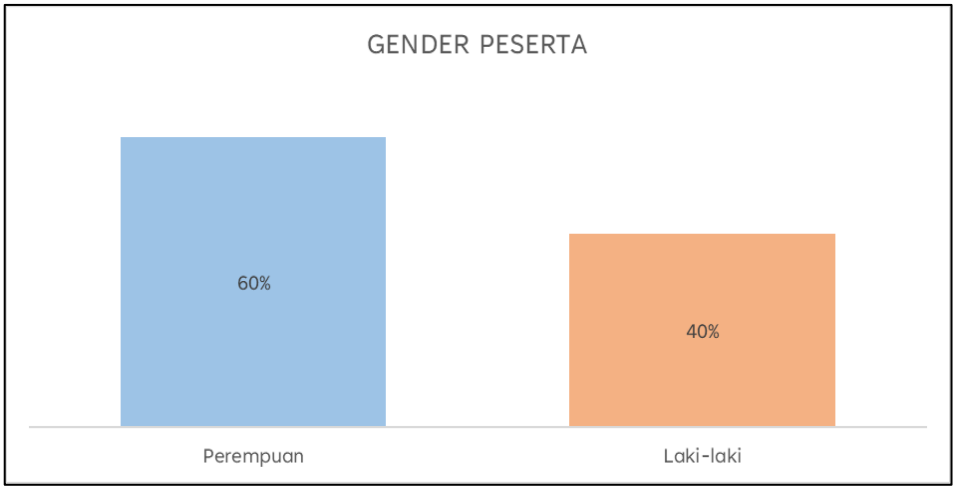
organisasi (Hofstede, 2001). Perusahaan pertambangan merupakan bisnis yang dicirikan oleh pekerjaan dan struktur organisasi dengan kompleksitas yang tinggi. Budaya organisasi mendukung terciptanya struktur organisasi yang memadai. Penyelarasan struktur dan budaya organisasi yang memadai dapat memungkinkan perusahaan menjadi lebih menguntungkan dan meningkatkan posisi pasar. Manajemen perusahaan-perusahaan pertambangan perlu memahami keterkaitan yang kompleks antara struktur organisasi dan budaya organisasi, serta pengaruh budaya nasional terhadap kinerja organisasi.

Kegiatan pengabdian pada masyarakat program ini bekerja sama dengan mitra CV Rizky Dwi Utama yang berlokasi di Kecamatan Batu Ampar, Kabupaten Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan. CV Rizky Dwi Utama, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan. Adapun lokasi CV Rizky Dwi Utama dapat dilihat pada Gambar 1.

Kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan terlebih dahulu dengan cara penjajakan dan menjalin kesepakatan dengan salah satu perusahaan pertambangan yang ada di Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan yaitu CV Rizky Dwi Utama. Kemudian mendiskusikan materi pelatihan yang dibutuhkan oleh perusahaan terkait budaya organisasi (corporate culture), lokasi dan jumlah peserta, serta protocol kesehatan selama penyelenggaraan pelatihan. Tim pemateri pelatihan dari Program Studi Teknik Pertambangan Fakultas Teknik Universitas Lambung Mangkurat menyusun materi pelatihan sesuai kesepakatan yaitu pengantar pertambangan dan budaya organisasi. Pelatihan dilaksanakan secara tatap muka terhadap karyawan CV Rizky Dwi Utama pada tanggal 9 Oktober 2021.



Gambar 4. Persentase domisili peserta

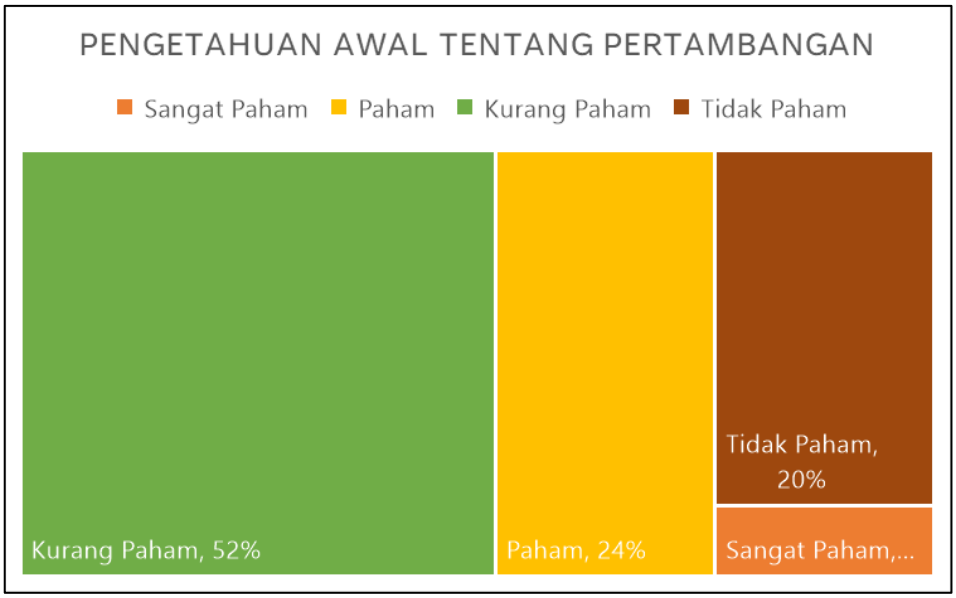


Gambar 5. Persentase gender peserta

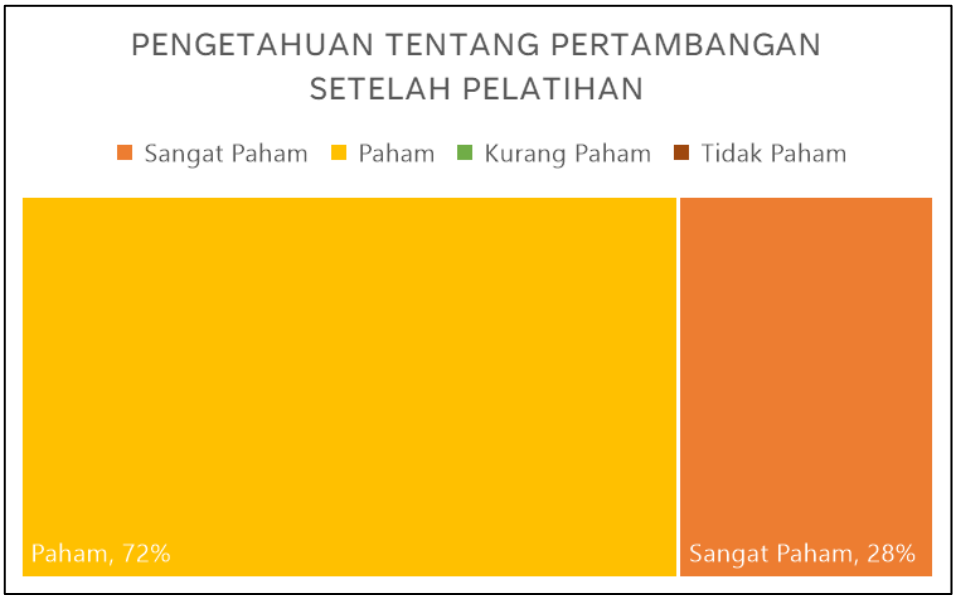
Gambar 6. Dokumentasi kegiatan pelatihan

Berdasarkan hasil peninjauan dari pengisian survei peserta, peserta yang hadir terdiri dari 25 peserta yang terbagi menjadi 15 peserta perempuan dan 10 peserta laki-laki. Peserta merupakan karyawan CV Rizky Dwi Utama dimana mayoritas berdomisili di daerah sekitar tambang yaitu 92% peserta.

Terdapat peningkatan pengetahuan bagi peserta antara sebelum dan setelah mengikuti pelatihan. Peningkatan pengetahuan yang pertama dilihat dari pemahaman peserta tentang pengantar pertambangan umum. Sebagian besar peserta yang memiliki posisi administrasi di perusahaan memang kurang begitu memahami tentang pertambangan secara umum. Dilihat dari hasil pengisian kuisioner sebelum edukasi, 52% peserta merasa kurang begitu memahami pertambangan secara umum, 20% peserta tidak paham, dan selebihnya 24% paham dan 4% sangat paham (lihat Gambar 7). Setelah mengikuti kegiatan pelatihan, peserta mengalami peningkatan pengetahuan pertambangan secara umum yang dapat dilihat dari hasil pengisian kuisioner antara lain 72% peserta memahami pertambangan secara umum dan 28% peserta sangat paham tentang pertambangan secara umum (lihat Gambar 8).

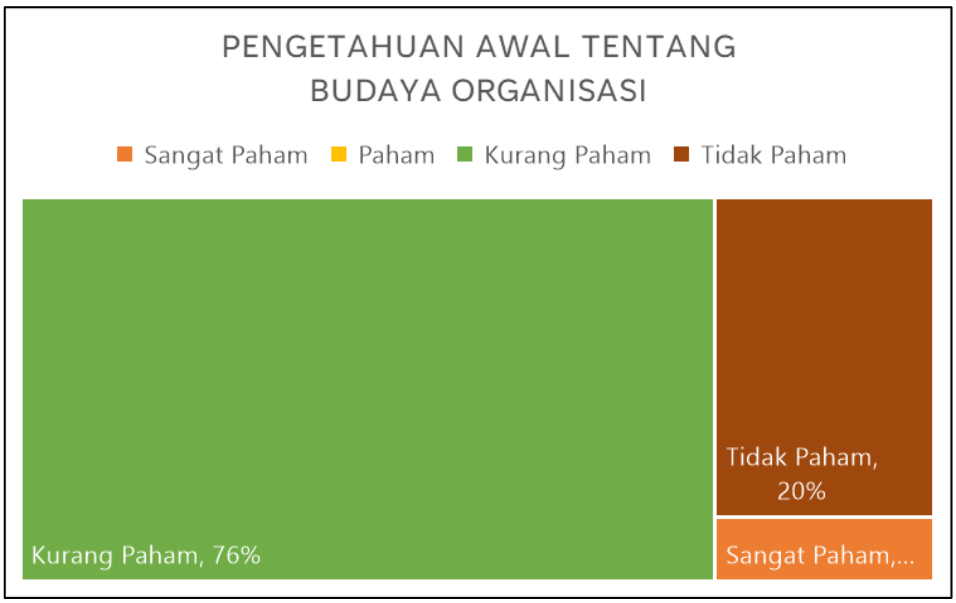


Gambar 7. Persentase awal pengetahuan tentang pertambangan



Gambar 8. Persentase pengetahuan tentang pertambangan setelah pelatihan

Peningkatan pengetahuan yang kedua dilihat dari pemahaman peserta tentang budaya organisasi. Dilihat dari hasil pengisian kuisioner sebelum edukasi, 76% peserta merasa kurang begitu memahami budaya organisasi, 20% peserta tidak paham, dan selebihnya 4% sangat paham (lihat Gambar 9). Setelah mengikuti kegiatan pelatihan, peserta mengalami peningkatan pengetahuan pertambangan secara umum yang dapat dilihat dari hasil pengisian kuisioner antara lain 84% peserta memahami budaya organisasi dan 16% peserta sangat paham tentang budaya organisasi (lihat Gambar 10).



Gambar 9. Persentase awal pengetahuan tentang budaya organisasi

Gambar 10. Persentase pengetahuan tentang budaya organisasi setelah pelatihan

Luaran pengabdian kepada masyarakat yang telah diperoleh ialah menjadi bahan ajar pada mata kuliah Manajemen Tambang pada topik Teori Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapat dalam pengabdian kepada masyarakat ini adalah budaya organisasi mendukung terciptanya struktur organisasi yang memadai. Penyelarasan struktur dan budaya organisasi yang memadai dapat memungkinkan perusahaan menjadi lebih menguntungkan dan meningkatkan posisi pasar. Manajemen perusahaan-perusahaan pertambangan perlu memahami keterkaitan yang kompleks antara struktur organisasi dan budaya organisasi, seperti halnya CV Rizky Dwi Utama yang merupakan perusahaan pertambangan yang ada di Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan, sehingga pelatihan mengenai budaya organisasi akhirnya terlaksana pada perusahaan tersebut. Selain dalam bentuk pelatihan, luaran dari pengabdian kepada masyarakat ini adalah menjadi materi dalam bahan ajar mata kuliah Manajemen Tambang pada topik Teori Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

PERNYATAAN PENULIS

Penulis menyatakan bahwa publikasi kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini merupakan karya orisinal yang sepenuhnya disusun berdasarkan kegiatan yang telah penulis lakukan. Penulis menegaskan bahwa naskah ini bebas dari unsur plagiarisme dan tidak melibatkan praktik yang dapat melanggar integritas akademik. Seluruh penulis telah membaca, meninjau, dan menyetujui naskah ini untuk dipublikasikan. Penulis juga menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan di antara para penulis dalam penyusunan maupun publikasi karya ini.

KONTRIBUSI PENULIS

Seluruh penulis berkontribusi secara substansial terhadap pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan penyusunan artikel ini. Penulis 1 merancang studi, mengembangkan metodologi, serta mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Penulis 1 juga memimpin penulisan draf awal dan bertindak sebagai penulis koresponden yang bertanggung jawab atas komunikasi dengan editor dan reviewer. Penulis 2 melakukan pengumpulan data, dokumentasi kegiatan, serta analisis data, dan berkontribusi pada penulisan bagian hasil dan pembahasan. Penulis 3 melakukan peninjauan kritis terhadap keseluruhan naskah, termasuk penyuntingan bahasa dan penyempurnaan naskah hingga versi final.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Teknik Universitas Lambung Mangkurat atas dukungan pembiayaan serta legalitas yang diberikan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini pada tahun anggaran 2021. Selain itu, penulis itu juga mengucapkan terima kasih kepada CV Rizky Dwi Utama yang telah menjalin kemitraan dalam pelaksanaan pengabdian pada masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Akpa, V. O., Asikhia, O. U., & Nneji, N. E. (2021). Organizational culture and organizational performance: A review of literature. *International journal of advances in engineering and management*, *3*(1), 361-372.

Appelbaum, S. H., Cameron, A., Ensink, F., Hazarika, J., Attir, R., Ezzedine, R., & Shekhar, V. (2017). Factors that impact the success of an organizational change: a case study analysis. *Industrial and Commercial Training*, *49*(5), 213-230.

Hofstede, Geert. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Kusnadi, M. M., Hidayah, I., Pramono, S. E., & Sutopo, Y. (2024). How effective leadership mediates the influence of organizational culture, governance, and integrity on employee performance. *Journal of Ecohumanism*, *3*(8), 1617-1650.

Laulita, N. B., & Setyawan, A. (2021). How organizational culture moderate the effect of total productive maintenance practice on organization's operational performance? Evidences from Indonesian mining industry. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, *20*(2), 93-103.

Obiora, C. A., Ani, K. J., Chukwuemeka, E., & Ezeh, L. N. (2023). Motivation-satisfactionproductivity triad: The moderating role of safety culture among employeesin oil and gas firms in Niger Delta, Nigeria. *JNZ Stud*, *35*, 544.

Paunković, Jane. (2018). Relationship Between The Organizational Structure And Culture – Case Studies Of The Mining Companies In Serbia. *Mining and Metallurgy Engineering Bor*, 137-144.

Putra, I. P. A. S., & Hendrawan, I. K. R. (2024). Analisis Manajemen Risiko SIMRS pada Rumah Sakit Ganesha Menggunakan ISO 31000. *Jurnal Teknologi Dan Informasi*, *14*(1), 88-98.

Rahmawati, F., Hidayat, N., Saputra, M., & Sumual, A. K. (2025). Analisis Manajemen Risiko Berbasis ISO 31000 pada Industri Pertambangan Batubara: Studi Kasus PT Singlurus Pratama. *Journal of Economics, Management, and Accounting*, *1*(1), 174-183.

Savović, S., & Babić, V. (2021). Impact of behaviour factors on acquisition performance: mediating role of speed of post-acquisition change. *Journal of Organizational Change Management*, *34*(5), 929-956.

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.

Senjaya, V., & Anindita, R. (2020). The role of transformational leadership and organizational culture towards organizational commitment through job satisfaction among mining industry employees. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *18*(4), 767-782.

Simukonda, H. (2024). *Employee involvement in project management: a study of Kansanshi copper mine* (Doctoral dissertation, The University of Zambia).

Sutrisno, Edy. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Tutak, M., Brodny, J., & Dobrowolska, M. (2020). Assessment of work conditions in a production enterprise—A case study. *Sustainability*, *12*(13), 5390.

Widhy, S., Yuliantoro, H., Anwar, M. Z., & Maharani, A. (2021). The Influence of Organizational Culture and Compensation on Organizational Commitment with Job Satisfaction as Mediation. *The Management Journal of Binaniaga, 6 (2), 165, 190*.