

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa globalisasi saat ini, kebutuhan akan ilmu pengetahuan sangat penting dimiliki terutama dalam dunia bisnis. Dimana globalisasi ini dapat mendorong suatu instansi untuk menjadi lebih efektif dan efisien dalam mengikuti perkembangan yang begitu cepat. Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan sangat penting dalam menjalankan suatu bisnis. Namun hal ini tentunya harus didukung oleh faktor yang lain juga agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk dilakukan bagi kedua belah pihak bagi karyawan agar dirinya menyadari betapa banyak masukan positif yang telah diberikan kepada perusahaan. Dan bagi perusahaan, dengan melihat kinerja karyawannya dapat memberikan gambaran tentang tindakan yang bakal dilakukan selanjutnya terhadap karyawan yang bersangkutan. Kinerja pegawai itu sendiri diukur dengan peningkatan kuantitas produk yang dihasilkan, kualitas kerja pegawai itu sendiri dan ketepatan waktu kerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan yakni dengan mengadakan program training dan pelatihan dimana program yang diterapkan dibuat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan itu bertujuan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya saat dimasa mendatang. Menurut Sumarsono (2009), “Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam mengembangkan SDM. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga

meningkatkan produktivitas kerja”. Pelatihan biasanya tidak hanya diberikan untuk karyawan baru saja, akan tetapi pelatihan juga diberikan untuk karyawan senior, dikarenakan manfaat pelatihan untuk karyawan lama itu sendiri adalah sebagai cara untuk meningkatkan kinerja dan juga sebagai cara untuk meningkatkan profit usaha. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dan jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Permasalahan yang sering menjadi penghambat pelatihan yakni terjadi kepada karyawan baru dikarenakan yang memberi pelatihan belum mengetahui kemampuan dari para karyawan baru yang sesuai dengan kriteria dan belum terampil dalam bekerja di perusahaan atau organisasi, sehingga dalam hal ini perusahaan harus dapat memberikan pelatihan khusus terhadap karyawan baru tersebut. Dengan adanya program pelatihan ini perusahaan atau organisasi mampu melihat atau mengevaluasi kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Dan perusahaan dapat memperbaiki kesalahan yang terjadi pada perusahaan.

PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai perusahaan monopoli dalam bidang penyediaan listrik di Indonesia. Salah satu cabangnya adalah PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS). Masyarakat pengguna listrik di kota Palembang adalah pelanggan listrik yang memanfaatkan listrik untuk berbagai macam kegiatan.

Tujuan orang bekerja ialah supaya dapat mempertahankan hidupnya. Namun tak bisa di hindari kondisi seseorang dalam bekerja tidak selamanya selalu semangat dan ada kalanya manusia merasa letih dengan pekerjaannya.

Untuk membangkitkan semangat itu bisa dimunculkan dari dalam diri sendiri (motivasi internal) atau dengan faktor luar (motivasi eksternal). Salah satu dukungan motivasi eksternal yang diberikan oleh perusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) ini memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut. Pelatihan yang diberikan oleh PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan ini dalam satu tahun dilaksanakan dua kali, akan tetapi dikarenakan pandemi ini pelaksanaan pelatihannya dilaksanakan satu kali. Pelatihan ini dilaksanakan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan yakni mengalami keluhan pelayanan listrik, karena seringnya terjadi mati listrik, gangguan, atau tagihan listrik yang tiba-tiba mengalami lonjakan. Oleh karena itu karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan diberikan pelatihan agar dapat menangani permasalahan tersebut dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pra survey yang penulis berikan kepada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS), bahwa pelatihan itu merupakan hal yang penting bagi karyawan, pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sesuai kebutuhan karyawan, dan pelatihan ini memberikan dampak yang baik bagi karyawan karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang diberikan oleh perusahaan.

Diselenggarakannya pelatihan ini mampu membuat karyawan bekerja lebih maksimal karena pelatihan membuat karyawan menambah pengetahuan dan wawasan baik secara internal maupun secara eksternal perusahaan, pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan SOP perusahaan

dan mampu mencapai goals perusahaan, serta ketika dilaksanakan pelatihan karyawan harus mampu mencapai target sesuai dengan realisasi kinerja dan dapat meningkatkan kompetensi guna mencapai tujuan perusahaan. Proses pelatihan dilakukan tergantung metode yang digunakan, jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihannya, kualifikasi peserta dan pelatih, serta waktu banyaknya sesi yang diselenggarakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Erwanto Saputra selaku Asistant Analyst mengenai pelatihan yang diadakan oleh PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, pelaksanaan diklat ini dilaksanakan untuk seluruh pegawai tetapi tidak dilaksanakan serempak, dikarenakan ada jadwal tersendiri yang dibuatkan oleh PLN UDIKLAT. Pelatihan atau diklat itu dilakukan tergantung bidang yang kita ambil. Materi diklat yang diberikan sesuai dengan bidang yang kita ambil.

Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) dinilai dengan menggunakan Program Employee Engagment Survey (EES), yang dimana menilai seluruh kinerja karyawan. Sutarno selaku VP Human Talent Development (HTD) area 3 memaparkan hasil Survey Employee Engagment dan Culture Health Index. Yang dimana dari hasil survey tersebut menunjukkan perbandingan hasil di tahun 2020 dan 2021 yang dimana mengalami peningkatan skor dari 80 ke 84. Secara umum ini memiliki komitmen yang kuat pada pekerjaan, tujuan perusahaan, serta nilai perusahaan seperti pegawai menunjukkan konsistensi berbicara hal positif terkait perusahaan, memiliki hasrat yang kuat untuk menjadi bagian dari perusahaan dan perilaku yang mendukung pencapaian goal perusahaan.

(Sumber:<https://pln-uiksbs.co.id/page/294/Akselerasi-Kinerja-PLN-UIK-SBS-Lakukan-Culture-Recharge.html>).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan dengan judul yang diajukan oleh penulis yakni **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis membuat perumusan permasalahan sebagai berikut:

Apakah Pelatihan yang dilaksanakan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk mempermudah dan membuat laporan akhir ini terarah dan tidak menyimpang dari perumusan masalah, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan. Adapun ruang lingkup yang akan dibahas penulis adalah Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS).

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui adakah pengaruh pelatihan yang dilaksanakan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS).

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada fokus Kinerja Karyawan
- b. Sebagai referensi pada penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKBS).

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan, wawasan serta pengalaman penulis tentang sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadikan sumber informasi atau masukan yang dapat dipertimbangkan bagi pihak Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Perusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) dalam pengambilan kebijakan pimpinan dalam mengatur kinerja karyawan melalui pelatihan.

c. Bagi Politeknik Negeri Sriwijaya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan memperkaya ilmu seputar pengembangan MSDM dalam lingkup Pengembangan Kinerja Karyawan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) yang beralamat di Jln. Demang Lebar Daun, No. 375, Demang Lebar Daun, Kec. Ilir Barat 1, Palembang, Sumatera Selatan.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan untuk mendukung proses penelitian ini terdiri dari 2 jenis data yaitu:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:219), “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Hasil dari wawancara yang diperoleh penulis yakni pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sudah berjalan sesuai dengan SOP Perusahaan.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:219), “Sumber sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”.

Data sekunder didapatkan oleh penulis melalui data yang telah diolah oleh bagian HTD dan ASPROMUM PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS).

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yaitu dengan cara:

1. Riset Lapangan

Menurut Sugiyono (2013:27), “Penelitian lapangan (Field Research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder”.

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:220), “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”.

Dalam hal ini penulis melakukan wawancara kepada salah satu karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS). Hasil yang diperoleh penulis dari wawancara tersebut yakni mengetahui proses pelaksanaan pelatihan yang diadakan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Selatan (UIKSBS).

b. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2018:225), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden”.

Dalam hal ini, responden merupakan karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS). Pertanyaan yang akan dibuat dalam kuesioner ini berisikan sejumlah pernyataan terkait dengan pengaruh pelatihan dan kinerja pegawai.

2. Riset Kepustakaan

Menurut Martono (2011: 97), “Studi pustaka dilakukan untuk memperkaya pengetahuan mengenai berbagai konsep yang akan digunakan sebagai dasar atau pedoman dalam proses penelitian”.

Studi pustaka dalam teknik pengumpulan data ini merupakan jenis data sekunder yang digunakan untuk membantu proses penelitian, yaitu dengan mengumpulkan informasi yang terdapat dalam artikel surat kabar, buku-buku, maupun karya ilmiah pada penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini penulis membaca buku-buku MSDM, manajemen kinerja khususnya yang berkaitan dengan pengembangan dan pelatihan, serta kinerja karyawan.

1.5.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:148), “Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil populasi pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) sebanyak 150 Karyawan.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2002:56) dalam Kasmadi dan Sunariah (2016:66), “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

pada penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling, menurut Sugiyono (2016:152) “Simple (sederhana) karena pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”.

Untuk mengukur besaran sampel yang diteliti oleh peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur

besaran sampel yang diteliti. Besaran sampel yang diteliti sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{150}{1 + (150 \times 0,1^2)} \\
 &= \frac{150}{1 + (150 \times 0,01)} \\
 &= \frac{150}{1 + 1,5} \\
 &= \frac{150}{2,5} = 60 \text{ responden}
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai kritis (batas kesalahan)

Pada penelitian ini penulis mengambil jumlah sampel sebanyak 60 responden di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS).

1.5.5 Teknik Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

Menurut Sugiarto (2017:203), “Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan atau angka. Ini merupakan keterangan informasi dan data pada umumnya bersifat menggolongkan. Data yang termasuk dalam klasifikasi data kualitatif adalah data yang berskala ukur nominal dan ordinal”.

Penulis dalam usaha mendapatkan data kualitatif menggunakan wawancara langsung dengan Karyawan PT PLN

(Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS). Penulis menggunakan analisa ini untuk mengetahui sistem pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dan mengetahui kinerja karyawan.

2. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018:232), “Dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam menganalisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

Data tersebut didapat melalui penyebaran kuesioner. Dalam perhitungan kuesioner penulis menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) agar mempermudah penulis dalam menghitung kuesioner. Adapun metode analisis yang digunakan adalah:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:509), “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian”.

Keputusan pengujian validitas dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

1 Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

2 Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Cara mencari nilai r_{tabel} dengan $N=60$ dengan signifikan 0.05 atau 5% pada distribusi nilai r_{tabel} statistic, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.254

b. Uji Reabilitas

Menurut Stainback (1998) dalam Sugiyono (2018:509), “Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda”.

Menurut Ghozali (2011:48), kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

1. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

c. Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) maka menggunakan perhitungan regresi linear sederhana. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Adapun rumus perhitungan regresi linear yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel X

X = Pelatihan

d. Skala Pengukuran

Penulis menggunakan Skala Likert untuk digunakan dalam perhitungan kuesioner.

Menurut Sugiyono (2018:158-159), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Adapun bentuk pengukuran Skala Likert adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Fandy Tjiptono (2012:93)

1.6 Operasional Variabel

Variabel dan Pengukurannya

Menurut Cresswel (2012) dalam Sugiyono (2018), “Variabel adalah karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi yang bisa bervariasi antara orang dan organisasi yang diteliti”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan operasionalisasi variabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Operasionalisasi Variabel dan Pengukurannya

No.	Variabel	Indikator
1.	Pelatihan (X)	Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya: 1 Jenis Pelatihan 2 Tujuan Pelatihan 3 Materi 4 Metode yang Digunakan 5 Kualifikasi Peserta 6 Kualifikasi Pelatih 7 Waktu
2.	Kinerja Karyawan(Y)	Robbins (2006), ada 5 indikator kemampuan karyawan yang bisa digunakan untuk menilai kinerja karyawan: 1 Mutu 2 Kuantitas 3 Ketepatan Waktu 4 Efektivitas Penggunaan Sumber Daya 5 Mandiri

1.7 Kerangka Pikir

Pada penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel penelitian yang terdiri dari variabel independen (X) yaitu pelatihan, dan variabel dependen (Y) yang meliputi kinerja karyawan. Variabel X merupakan penyebab terjadinya serta terpengaruhnya variabel Y.

1 Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2018), “Variabel Independen ini sering disebut sebagai variabel bebas, Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Variabel Independen pada penelitian ini yang digunakan penulis yaitu Pelatihan sebagai variabel (X).

2 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2018), “Variabel Dependen ini sering disebut variabel terikat, Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Variabel Dependen pada penelitian ini yang digunakan penulis yaitu Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y).



Gambar 1.1 Variabel Independen dan Dependen