BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi, terutama perusahaan. Apabila tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan dan perencanaan tidak akan ada artinya jika sumber daya manusianya tidak diperhatikan dengan baik karena dari semua jenis sumber daya yang ada, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dalam melakukan manajemennya untuk dapat memperlancar tujuan suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Mengingat perusahaan memiliki tujuan dan sasaran untuk memperoleh laba yang maksimal sesuai dengan target yang ingin dicapainya, sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan perusahaan dan sebagai penentu kegiatan baik di bidang perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Oleh sebab itu, maka perusahaan dituntut untuk dapat menjadikan karyawan lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk memperoleh karyawan yang handal yaitu melalui program pelatihan kerja. Pelatihan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kinerja yang terbaik pada perusahaan, untuk itu perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan karyawan sehingga perusahaan dapat menerapkan jenis program pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan. Kesesuaian kebutuhan karyawan dan tugas dengan program pelatihan karyawan akan mendukung peningkatan kinerja karyawan, penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyesuaikan kemampuan diri terhadap pengembangan teknologi sehingga karyawan lebih handal dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Abdurahman (2006:97) yang dimaksud dengan pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melaukan pelatihan pada saat melaksanagn pekerjaan.

Dari teori diatas dapat diuraikan bahwa program pelatihan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalam karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terampil dibidang pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan mengikuti tahapan jenjang karing yang lebih baik. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat menyesuaikan materi yang akan diberikan kepada para peserta sehingga para peserta dapat memahami dan mengerti dan juga hasil dari program pelatihan tersebut dapat diaplikasikan dengan baik oleh para karyawan pada saat mereka bekerja.

Setelah dilakukannya pelatihan, perusahaan dapat melihat kinerja dalam periode waktu dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan perusahaan mengadakan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dari teori diatas dapat diuraikan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya, seiring berjalannya pekerjaan maka perusahaan perlu mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan dalam periode waktu sehingga perusahaan dapat melihat perkembangan yang terjadi atau dijadikan alat ukur untuk membandingkan bagaimana kinerja karyawan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Jika kualitas dan kerja karyawan masih seperti sebelum mengikuti pelatihan berarti program pelatihan yang telah diselenggarakan belum berhasil.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan jasa pelayanan berupa listrik kepada para pelanggannya. PT PLN (Persero) Rayon Prabumulih yang berada di Jalan Sudirman Prabumulih Timur Kelurahan Muara Dua, Prabumulih ini, tentu saja

dalam melakukan aktivitasnya banyak membutuhkan keahlian, kerja sama, pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk melakukan kegiatan operasionalnya dan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga pelatihan karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk mendukung peningkatan kerja karyawan. Mengingat tugas karyawan PT PLN (Persero) yaitu untuk memberikan jasa pelayanan kepada para pelanggannya maka pelatihan kerja untuk para karyawan penting sekali dilakukan untuk menambah pengetahuan karyawan dan untuk memperbaiki kinerja karyawan PT PLN (Persero) Rayon Prabumulih. Pentingnya pelatihan yang dilakukan oleh PT PLN (persero) tersebut juga berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) area Lahat rayon Prabumulih difokuskan pada Unit Pendidikan dan Pelatihan (Udiklat) Palembang yang berada di Jalan Bendungan No. 22 Sekip, Palembang. Melalui Udiklat, PT PLN (Persero) mempersiapkan sumber daya manusia yang handal, terampil dan berpengetahuan tinggi untuk memenuhi visi dan misi perusahaan.

Melihat sangat pentingnya pelatihan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan khususnya di PT PLN (Persero) area Lahat rayon Prabumulih, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peranan Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Lahat Rayon Prabumulih”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan pada PT PLN (Persero) Rayon Prabumulih, maka penulis tertarik untuk menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Prabumulih.

Adapun rumusan masalah yang dapat penulis kemukakan adalah “Seberapa besar peranan pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Rayon Prabumulih”.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis memberikan batasan-batasan agar pembahasan laporan yang akan dilakukan lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasannya yaitu Peranan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rayon Prabumulih.

1.4 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel, yaitu:

1. Variabel X yaitu variabel bebas atau independen. Variabel bebas pada penelitian ini adalah peranan pelatihan kerja.
2. Variabel Y yaitu variabel terikat atau variabel dependen. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

1.5 Definisi Operasional

1.5.1 Variabel Bebas (X)

Pelatihan (X) adalah kegiatan yang diikuti oleh karyawan PT PLN (Persero) Area Lahat Rayon Prabumulih dalam rangka menambah pengetahuan dan keahlian. Indikator untuk mengukur Variabel ini adalah:

- 1 Kompetensi Instruktur
- 2 Kesesuaian materi dengan pekerjaan
- 3 Fasilitas Pelatihan
- 4 Waktu Pelatihan
- 5 Metode Pelatihan yang diterapkan serta keaktifan para narasumber atau pelatih

1.5.2 Variabel Terikat (Y)

Kinerja (Y) adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Robbin (2006:260) Indikator untuk mengukur Kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

1.6 Tujuan dan Manfaat

1.6.1 Tujuan Penulisan

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan utama dari Laporan Akhir ini yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan kerja mempunyai peranan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Rayon Prabumulih

1.6.2 Manfaat Penulisan

Selain tujuan tersebut diatas, ada juga manfaat dari penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan dan informasi yang berguna bagi perusahaan tentang seberapa besar peranan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Lahat Rayon Prabumulih.

2. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai manfaat pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7 Metode Penelitian

1.7.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis memberikan batasan dalam penulisan laporan akhir pada PT PLN (Persero) Area Lahat Rayon Prabumulih yang beralamat di Jalan Sudirman Prabumulih Timur Kelurahan Muara Dua Prabumulih.

1.7.2 Jenis dan Sumber Data

Menurut Yusi (2010:6), adapun jenis data berdasarkan cara memperolehnya, antara lain:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya, misalnya seseorang ingin mengetahui besarnya konsumsi masyarakat dengan cara melakukan wawancara langsung kepada penduduk setempat.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan data primer diperoleh dari kuesioner terhadap responden serta wawancara secara langsung terhadap PT PLN (Persero) Area Lahat Rayon Prabumulih.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Pada penulisan Laporan Akhir ini data sekunder diperoleh sumber tertulis tentang PT PLN (Persero) Area Lahat Rayon Prabumulih dan data tertulis lainnya secara tertulis.

1.7.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Populasi

Populasi adalah seluruh elemen yang akan diteliti (Supranto, 2003:332). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Area Lahat Rayon Prabumulih sebanyak 35 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013,122). Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sampel sensus). Sampel jenuh adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengambilan sampel ini dilakukan di PT PLN

(Persero) Area Lahat Rayon Prabumulih sebanyak 35 orang karyawan.

1.7.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengambilan data yang digunakan oleh penulis dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan Laporan Akhir ini menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Riset Pustaka (*Library Research*)

Menurut Supranto (2003:28), riset pustaka adalah riset yang dilakukan dengan jalan membaca literatur, berupa buku-buku atau majalah jurnal dan sumber data lainnya di dalam perpustakaan.

2. Riset Lapangan (*Field Research*)

Menurut Supranto (2003:28), riset lapangan adalah riset yang dilakukan atau pengumpulan data yang dilakukan dengan langsung mendekati para responden baik dengan melakukan wawancara maupun dengan jalan observasi.

- a. Observasi (*Observation*)

Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung kepada objek yang akan diteliti. Penulis melakukan observasi langsung dengan mengamati kondisi lingkungan dan karyawan PT PLN (Persero) area Lahat rayon Prabumulih.

- b. Kuesioner (*Questionnaire*)

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden dalam bentuk tertulis yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden yaitu karyawan PT PLN (Persero) area Lahat rayon Prabumulih mengenai peranan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.7.5 Metode Analisis Data

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis menganalisa data-data yang diperoleh dengan menggunakan:

a. Analisis Kuantitatif

Metode pembahasan terhadap data-data dengan menggunakan perhitungan secara persentase. Metode ini penulis gunakan untuk menghitung persentase jawaban atas kuesioner yang penullis bagikan kepada karyawan-karyawan perusahaan, dengan rumus persentase menurut Sudijono (2010:43) adalah sebagai berikut:

$$p = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

f = frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N = *Number of Cases* (jumlah frekuensi/banyaknya individu)

p = angka persentase

b. Analisis Kualitatif

Data yang tidak berupa angka, tetapi berupa serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian yang masih merupakan fakta-fakta verbal atau masih dalam bentuk keterangan-keterangan saja. Pada laporan akhir ini penulis mendeskripsikan data yang diperoleh dengan pendekatan teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menganalisa data-data dan kegiatan pada PT PLN (Persero) Area Lahat Rayon Prabumulih.