

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV

PT PLN (Persero) adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menangani semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT PLN (Persero) berdiri sejak akhir abad ke-19, ketika perusahaan asal Belanda mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Pada tahun 1905 di Jawa Barat khususnya Kota Bandung berdiri perusahaan yang mengelola penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan publik milik Pemerintah Kolonial Belanda yang bernama *Bandoengsche Electriciteit Maatschappij* (BEM).

PT PLN mempunyai beberapa unit ketenagalistrikan yang tersebar diseluruh Indonesia, salah satunya yaitu PT PLN Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan (PUSHARLIS) yang berada dibawah Direktur Pengadaan. Salah satu PT PLN PUSHARLIS berada di Bandung, yaitu PT PLN (Persero) PUSHARLIS Unit Workshop dan Pemeliharaan IV. Sejarah berdirinya PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV tergambar pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Sejarah PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV

Tahun	Keterangan
1920	Awal berdirinya PLN PUSHARLIS UWP IV dengan dibangunnya PLTU Dayeuhkolot (2x750 Kw)
1940	Diubah namanya menjadi PLTD Dayeuhkolot (2x550 kW)
1942-1945	Berganti nama menjadi <i>Saebu Jawa Denki Jigyo Kosha</i>
1945	Perusahaan berada dibawah pengawasan Pemerintah NKRI dan berganti nama menjadi Jawatan Listrik dan Gas Dayeuhkolot
1960	Setelah dilakukan reorganisasi perusahaan ini menjadi bagian dari PLN Sektor Priangan dan berubah nama menjadi PLN Eksploitasi XIII Bengkel Mesin Dan Listrik Negara
1964	Perusahaan Listrik Negara Eksploitasi XI

(Bersambung)

(Sambungan)

Tahun	Keterangan
1972	Berubah nama menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Pembangkit III Bengkel Dayeuhkolot
1973	Perubahan nama Perusahaan Umum Listrik Negara Pembangkit III Bengkel Dayeuhkolot menjadi PLN Pembangkitan Jawa Barat dan Jakarta Raya-Unit Bengkel Dayeuhkolot
1983	PLN Pembangkitan Jawa Barat dan Jakarta Raya-Unit Bengkel Dayeuhkolot berganti nama menjadi PLN Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Barat (KJB) Unit Bengkel Dayeuhkolot
1994	Berubahnya status PLN dari Perum menjadi Perseroan Terbatas (PT), PLN Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Barat berubah nama menjadi PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Barat, Unit Bengkel Dayeuhkolot
1995	PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Barat menjadi anak perusahaan dengan nama PT PLN (Persero) Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa Bali I, dan status Unit Bengkel Dayeuhkolot dialihkan yang semula berada dibawah PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Barat menjadi dibawah PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat untuk selanjutnya memperoleh nama baru menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, Bengkel Mesin Dayeuhkolot (BMDK)
1997	PT PLN (Persero) Kantor Pusat membentuk unit baru yaitu PT PLN (Persero) Unit Bisnis Jasa Perbengkelan, yang selanjutnya dikenal dengan nama JASBENG
2001	Dilakukan penyempurnaan organisasi dan memiliki nama baru PT PLN (Persero) Unit Bisnis Jasa & Produksi
2011-sekarang	Organisasi tersebut berubah nama menjadi PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan (PLN PUSHARLIS)

Sumber: Data Internal Perusahaan

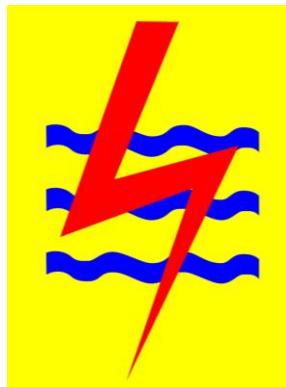
1.1.2 Bidang Usaha PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV

PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV merupakan salah satu unit penunjang di lingkungan PT PLN (Persero), yang bergerak dalam bidang *Maintenance, Repair* dan *Overhaul* (MRO) Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) serta *Engineering, Procurement* dan *Construction* (EPC) Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) skala kecil atas persetujuan/pengutusan dari PLN Pusat, melayani kebutuhan *emergency repair* dan unit-unit PLN secara cepat dan tepat.

PLN PUSHARLIS UWP IV sudah menggunakan *Quality Manufacturing* yang ditetapkan pada tahun 2015. *Quality Manufacturing* ini belum digunakan oleh unit lain, sehingga PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV mempunyai keistimewaan dibandingkan dengan unit yang lainnya.

1.1.3 Logo Perusahaan

PT PLN (Persero) mempunyai logo perusahaan yang menjadi pembeda antara BUMN satu dengan lainnya, logo tersebut bisa dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1.1

Logo PT PLN (Persero)

Sumber: https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan_Listrik_Negara (2017)

Makna Logo Perusahaan adalah sebagai berikut :

a. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga

melambungkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

b. Petir atau Kilat

Melambungkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambungkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

c. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambungkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

1.1.4 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

“Menjadi *center of excellence* dalam *Maintenance, Repair* dan *Overhaul* (MRO) Ketenagalistrikan dengan Bertumpu pada Potensi Insani.”

b. Misi

- 1). Sebagai pusat pemeliharaan ketenagalistrikan yang melakukan penanganan *Maintenance, Repair* dan *Overhaul* (MRO) ketenagalistrikan dalam rangka mendukung peningkatan kinerja peralatan ketenagalistrikan terutama kinerja pembangkit PLTU 10.000 MW untuk menjamin ketersediaan pasokan tenaga listrik.
- 2). Berperan untuk memenuhi kebutuhan *emergency repair*.
- 3). Pengembangan hasil karya inovasi.

1.1.5 Lokasi Perusahaan

Objek penelitian tugas akhir yang diteliti oleh penulis berlokasi di PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV yang beralamat lengkap sebagai berikut:

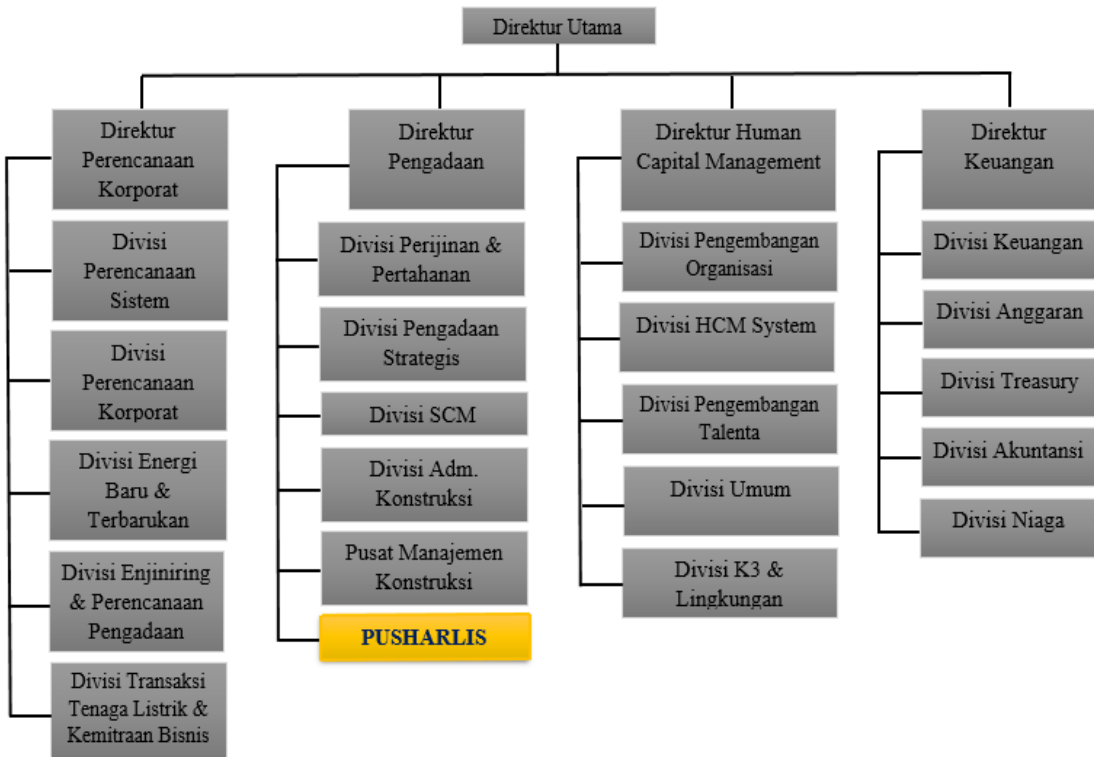
Tabel 1.2
Data Umum Perusahaan

Nama Perusahaan	PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV
Alamat	Jl. Raya Dayeuhkolot KM.9, Citeureup, Dayeuhkolot, Bandung-Jawa Barat
Telepon	(022) 5202929
E-mail	pusharlis_uwp4@pln.co.id
Fax	(022) 5230539

Sumber: Data Internal Perusahaan

1.1.6 Struktur Organisasi

a. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Pusat

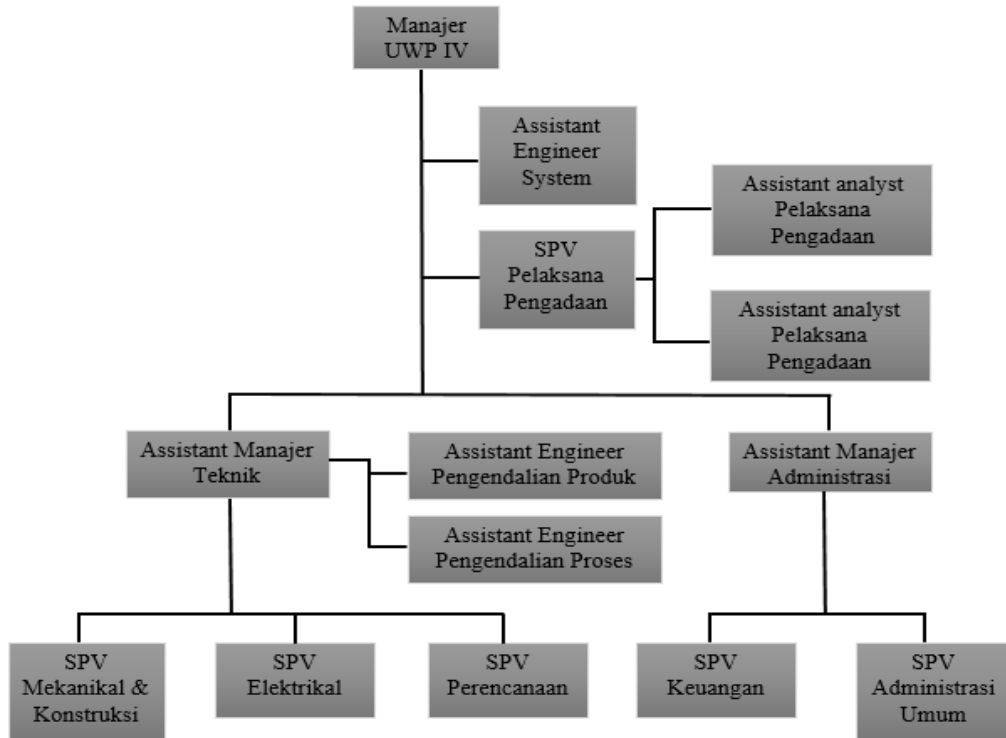


Gambar 1.2

Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Pusat

Sumber: Data Internal Perusahaan

b. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan UWP IV



Gambar 1.3

Struktur Organisasi PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV

Sumber: Data Internal Perusahaan

1.2 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, persaingan di dunia kerja semakin ketat dan kompetitif. Hal ini mengharuskan setiap individu untuk terus meningkatkan mutu, kualitas, dan keterampilannya agar mampu menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi sesama. Di Indonesia terdapat banyak perusahaan BUMN dimana perusahaan tersebut akan terus bersaing untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga setiap karyawan harus memberikan kontribusi terhadap perusahaan dengan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal agar perusahaan dapat mencapai sebuah keberhasilan atau tujuan. Menurut Kasmir (2016: 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Bangun (2012: 231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai prasyarat tertentu agar dapat mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan. Untuk menentukan kinerja baik atau tidak, tergantung pada perbandingan dari hasil yang dicapai dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya. Kesuksesan sebuah perusahaan juga dapat dilihat dari seberapa besar pencapaian target yang diperoleh perusahaan. Agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan maka diperlukan manajemen yang terencana, sistematis, dan efisien dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Menurut Mangkunegara (2013: 2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan memiliki target yang ingin dicapai, pencapaian target tersebut dapat dikatakan sebagai kesuksesan sebuah perusahaan. Dibawah ini terdapat hasil pencapaian nilai kinerja organisasi PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV pada tahun 2016 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Nilai Kinerja Organisasi (NKO)

No	Unit	Semester	Tahun	Nilai Kinerja Organisasi
1.	PT PLN (Persero) -	1	2016	87, 772
2.	PUSHARLIS UWP IV	2	2016	99, 012

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV memperoleh Nilai Kinerja Organisasi (NKO) pada semester 1 sebesar 87, 772 dan pada semester 2 sebesar 99, 012. Sesuai dengan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa Nilai Kinerja Organisasi (NKO) PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar 11,24% dari semester 1 ke semester 2. Meningkatnya Nilai Kinerja Organisasi (NKO) PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV tidak akan diperoleh tanpa adanya karyawan yang berpotensi baik dan terampil di dalam perusahaan. Dalam persaingan yang semakin

ketat maka PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV dituntut untuk menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam bidangnya supaya tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai sehingga perusahaan perlu mengadakan program pelatihan.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2016: 169) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Program pelatihan dilaksanakan oleh pegawai baru maupun pegawai lama. Organisasi yang berkeinginan agar pegawainya dapat bekerja lebih efektif dan efisien, tidak boleh mengabaikan pelatihan. Dengan dilaksanakannya program pelatihan, diharapkan para pegawai dapat memberikan kontribusi dan prestasi yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Darodjat, 2015: 75).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebuah perusahaan dapat meningkatkan kualitas karyawan dengan memberikan program pelatihan kepada karyawannya dimana program pelatihan tersebut diharapkan menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. Program pelatihan bertujuan untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan karyawan, selain itu perusahaan dapat bersaing dengan pesaingnya apabila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas di bidangnya. Dengan melaksanakan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat bersaing dan memberikan yang terbaik bagi konsumennya.

Sesuai dengan program pelatihan yang telah dibuat oleh PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV, pelatihan merupakan salah satu proses dalam rangka meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan. Terdapat lima jenis pelatihan atau yang biasa disebut diklat di PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV yang terdiri dari:

- a. Diklat Profesi
- b. Diklat Penjenjangan
- c. Diklat Penunjang

- d. Diklat Seleksi Pegawai Baru
- e. Diklat Pembekalan Masa Purna Bakti

Dari kelima pelatihan atau diklat yang terdapat di PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV, diklat yang memiliki jumlah pengikut terbanyak adalah diklat profesi, hal tersebut dikarenakan diklat profesi lebih mengarah ke kinerja karyawan. Diklat profesi akan diberikan kepada karyawan pada semester 1 dan semester 2 sesuai dengan kebutuhan mereka. Pelaksanaan diklat akan ditempuh oleh karyawan selama kurang lebih seminggu sampai dengan tiga minggu sesuai dengan banyaknya materi yang diberikan. Program pelatihan yang telah diadakan oleh PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai kata optimal maka dibutuhkan motivasi dan partisipasi karyawan untuk mengikuti pelatihan.

Tabel 1.4
Karyawan yang Mengikuti Pelatihan

Tahun	Karyawan yang Mengikuti Pelatihan		Jumlah Karyawan Keseluruhan
	Sudah	Belum	
2014	33	19	52
2015	34	14	48

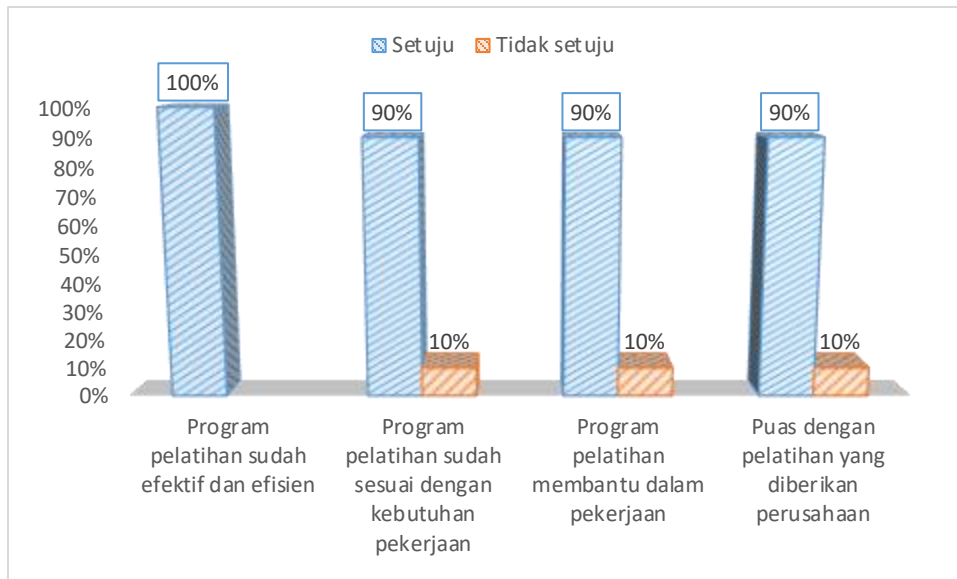
Sumber: Hasil Pengolahan Data Internal

Dapat dilihat dari tabel 1.4 bahwa pada tahun 2014 jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan di PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV mencapai angka 33 orang, dan pada tahun 2015 terdapat 34 orang. Dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2015 jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan mengalami peningkatan. Dengan meningkatnya peserta pelatihan maka dapat disimpulkan bahwa adanya partisipasi karyawan untuk mengikuti pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari total karyawan yang belum mengikuti pelatihan di setiap tahunnya. Jumlah karyawan yang belum mengikuti pelatihan dapat dikatakan mengalami penurunan, terdapat karyawan yang belum mengikuti pelatihan berjumlah 19 orang pada tahun 2014 sedangkan pada tahun 2015 terdapat 14 orang yang belum mengikuti pelatihan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan Ibu Sri Yuliani selaku Asisten Manajer Administrasi PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV tahun 2017, bahwa penyebab karyawan tidak mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan dikarenakan karyawan ditugaskan di luar kota, karyawan jatuh sakit, karyawan mempunyai kepentingan keluarga, dan kesibukan lainnya. Dalam setahun karyawan diwajibkan mengikuti pelatihan sebanyak satu kali dan berlaku untuk seluruh divisi. PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti program pelatihan sesuai dengan kebutuhan mereka. Apabila karyawan ingin mengikuti program pelatihan yang dibutuhkan maka karyawan dapat mengikutinya sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan dimana program pelatihan tersebut dapat diikuti karyawan dengan cara memilih program pelatihan yang diminati atau yang sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan dapat mengikuti lagi pada pelatihan berikutnya.

Untuk melengkapi data dalam penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner awal kepada karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV. Kuesioner disebarkan kepada karyawan yang berjumlah 10 orang secara acak, hasil kuesioner ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan perusahaan sudah berjalan dengan baik. Pernyataan tersebut dapat dilihat dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh karyawan, dimana 10 karyawan setuju bahwa program pelatihan sudah berjalan dengan efektif dan efisien, terdapat 9 karyawan setuju apabila program pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan 1 karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, kemudian terdapat 9 karyawan setuju dan 1 karyawan tidak setuju untuk pernyataan jika program pelatihan membantu dalam pekerjaan dan karyawan puas dengan pelatihan yang diberikan perusahaan. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.5
Hasil kuesioner awal PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV



Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner Awal

Pelatihan diharapkan menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai kata optimal maka diperlukan peran karyawan dalam program pelatihan karena karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Dapat dilihat pada Tabel 1.5 bahwa karyawan sudah merasa puas dengan program pelatihan yang diberikan perusahaan, hal tersebut tentunya mempengaruhi keberhasilan perusahaan karena dengan meningkatnya kepuasan karyawan maka karyawan akan bekerja sesuai dengan kemampuan dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Hasil tersebut merupakan bentuk kerja keras yang dilakukan oleh karyawan untuk memenuhi target yang telah direncanakan oleh perusahaan. Apabila karyawan merasa bahwa kinerjanya lebih baik dari sebelumnya dan merasa puas dengan hasil kinerjanya maka di kemudian hari karyawan akan semakin giat dalam melaksanakan pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sehingga perusahaan dapat memenuhi target dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya, hal tersebut sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan, begitu juga di PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV, untuk mengetahui perkembangan kinerja karyawannya maka dilakukan penilaian dengan kriteria yang telah ditentukan. Dalam suatu perusahaan diperlukan suatu sistem manajemen kinerja untuk menilai kemampuan dan keahlian karyawannya. Salah satu

cara yang terdapat dalam sistem manajemen kinerja yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menilai dan mengukur kinerja karyawannya adalah dengan melakukan penilaian kinerja. Bagi perusahaan penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Penilaian kinerja menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 127) merupakan suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Penilaian kinerja diharapkan mampu berperan sebagai penggerak dan pendorong bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian yang optimal. Penilaian kerja dapat mengukur kinerja yang telah dicapai karyawan serta memutuskan berbagai kebijaksanaan seperti penyesuaian imbalan, pelatihan, promosi, mutasi, dan sebagainya. Maka semua kegiatan yang didasarkan atas penilaian kerja tersebut langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Sri Yuliani selaku Asisten Manajer Administrasi PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV sehingga memperoleh data mengenai pelatihan karyawan dan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) serta uraian di atas dan sejalan dengan pendapat Suparyadi (2015: 185) bahwa pelatihan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam apakah pelatihan akan berpengaruh terhadap kinerja dengan mengadakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV Bandung”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pelaksanaan pelatihan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV?
- b. Bagaimana kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV?
- c. Bagaimana pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT

PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Pelatihan pada PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.
- b. Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.
- c. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan sumbangan ilmu di bidang MSDM khususnya yang berkaitan dengan pelatihan dan kinerja karyawan di suatu perusahaan dan beberapa temuan yang terungkap dalam penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2 Aspek Praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan bagi perusahaan mengenai pentingnya pembinaan karyawan melalui pelatihan (Diklat) yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2017 sampai dengan Desember 2017. Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV Bandung yang berlokasi di Jl. Raya Dayeuhkolot KM.9, Citeureup, Dayeuhkolot, Bandung-Jawa Barat.

1.7 Sistematika Penulisan

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV Bandung”. Untuk memudahkan pembaca dalam memahami pembahasan yang terdapat dalam skripsi maka terdapat sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan secara umum, padat, dan ringkas mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian (aspek teoritis dan aspek praktis), kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat rangkuman teori secara jelas dan ringkas tentang manajemen sumber daya manusia, pelatihan, kinerja karyawan, dan hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan. Serta rangkuman dari penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian yang digunakan, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, jenis dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan harus diuraikan secara sistematis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Dalam bab IV akan dijelaskan mengenai karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penelitian ini. Pada bab ini akan disajikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran berupa masukan yang diberikan oleh peneliti berkaitan dengan hasil penelitian.