

**PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN (STUDI DI PT. PLN PUHARLIS UWP IV  
BANDUNG )  
JURNAL TUGAS AKHIR UNIVERSITAS TELKOM  
EFFECT OF TRAINING AND ORGANIZATIONAL CULTURE TO  
EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON PT PLN PUSHARLIS UWP  
IV BANDUNG)  
FOR FINAL PROJECT TELKOM UNIVERSITY**

**Farhan Achmadisa Budyanna**

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

[Fachmadisa@gmail.com](mailto:Fachmadisa@gmail.com)

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan (X1) dan Budaya organisasi (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop Pemeliharaan IV Cabang Bandung di Jalan Raya Dayeuhkolot KM.9, CItereup, Dayeuhkolot, Bandung-Jawa Barat. Penelitian ini mengambil sampel dari para karyawan PT. PLN PUSHARLIS UWP IV dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini seharusnya berjumlah 37 Karyawan, akan tetapi pada akhir tahun 2019 ada yang mengundurkan diri sebanyak 5 karyawan serta ada 2 karyawan yang sedang mengikuti pelatihan hingga tahun depan. Dari penjelasan tersebut Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 Karyawan yang sekaligus menjadi populasi (total sampling). Pengumpulan data menggunakan Teknik kuisisioner dan wawancara. Data diolah menggunakan alat bantu SPSS *for Windows* seri 1.0.0.6. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung sebesar 2,470 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$ . Variabel budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik nilai t hitung sebesar 1,008 dengan nilai signifikansi  $0,309 > 0,05$ . Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai f hitung sebesar 4,528 dan nilai signifikan sebesar 0,020 artinya bahwa pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,251 artinya bahwa sebesar 25,1% variabel pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2)

mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 74,9% dipengaruhi oleh variabel yang diluar penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

---

### ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of training (X1) and organizational culture (X2), on Employee Performance (Y) of PT. National Electricity Maintenance Center of Bandung Branch IV Maintenance Workshop Unit on Jalan Raya Dayeuhkolot KM.9, CItareup, Dayeuhkolot, Bandung-West Java. In this study using sample employees of PT. PLN PUSHARLIS UWP IV and based on a quantitative research approach. It should be 37 employees, unfortunately at the end of 2019 there are 5 employees who resigned and 2 employees who were attending training until next year. Therefore the respondents in this study amounted to 30 employees who also became a population (total sampling). Data collection using questionnaire and interview techniques. Using SPSS tools for Windows 1.0.0.6 series. The analytical tool used is multiple regression analysis. Based on the result, training variable (X1) partially had a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the results of the t value of 2.470 with a significance value of  $0.021 < 0.05$ . Organizational culture variables (X2) have a negative and not significant effect on employee performance. This is proved by the results of the statistic t value of 1.008 with a significance value of  $0.309 > 0.05$ . It is also known that of the F test is 4.528 and a significant value of 0.020 means that training (X1) and organizational culture (X2) simultaneously have a positive effect on employee performance (Y). The Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>) was obtained at 0.251 which means that 25.1% of the training variables (X1) and organizational culture (X2) influenced employee performance (Y) while the remaining 74.9% were influenced by variables outside this study.

Keywords: Training, Organizational Culture, Employee Performance

---

### 1. PENDAHULUAN

Dalam permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, yaitu mengenai bagaimana cara mengelola sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan. Kinerja berfungsi sebagai pendorong efektivitas organisasi dari sebuah perusahaan sehingga dapat tercapai visi dan misi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan pelatihan yang baik bagi karyawan baru maupun yang sudah lama. Berdasarkan penelitian Gomes (2013:197) Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu

yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Namun kenyataannya perusahaan akan mengalami kesulitan dalam pengaturan di bidang budaya organisasi tersebut. Menurut Robbins (2002:279) budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi.

PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan (PUSHARLIS) bergerak dalam bidang desain dan *Reverse engineering* peralatan ketenagalistrikan. *Manufacture* dan *Repair* peralatan ketenagalistrikan merupakan perwujudan nyata PLN PUSHARLIS UWP IV dalam mendukung keandalan peralatan ketenagalistrikan milik PT. PLN (Persero).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menentukan rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana hasil pelatihan karyawan pada PT. PLN PUSHARLIS UWP IV cabang Dayeuhkolot?
2. Bagaimana penerapan budaya organisasi pada PT. PLN PUSHARLIS UWP IV cabang Dayeuhkolot?
3. Bagaimana Kinerja pada PT. PLN PUSHARLIS UWP IV cabang Dayeuhkolot?
4. Bagaimana pengaruh efektivitas pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN PUSHARLIS UWP IV baik secara parsial maupun secara simultan?

---

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

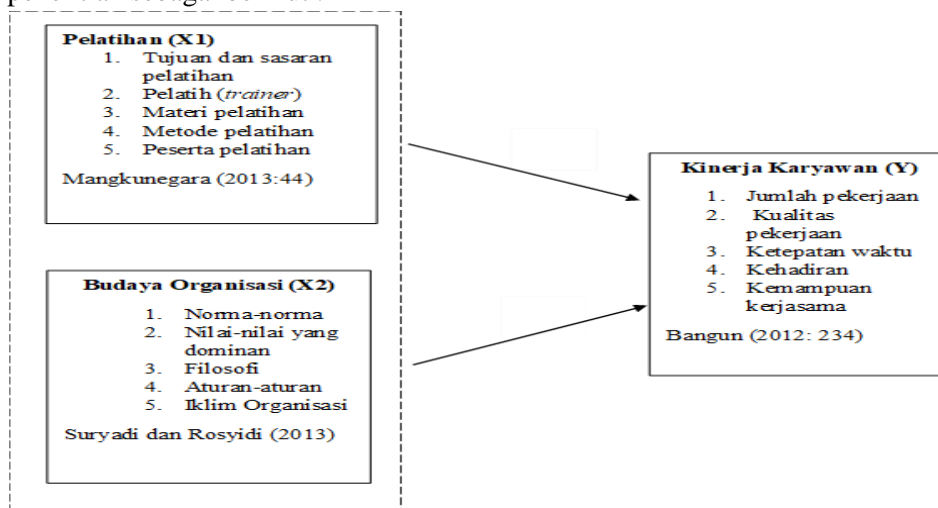
### 2.1 Tinjauan Pustaka

Pelatihan menurut Suparyadi (2015: 185) didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Dimensi – dimensi yang diperhatikan dalam penelitian menurut Mangkunegara (2013 : 44) yaitu : tujuan dan sarana pelatihan, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan.

Budaya organisasi adalah sebuah pendekatan social dalam organisasi yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya yang terkait dengan norma, kebiasaan, dan kepercayaan. Secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi. Hal ini cukup bernilai dan, oleh karenanya pantas diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan dalam hubungannya dengan problem-problem tersebut (dalam Hessel Nogi 2005:15). Dimensi – dimensi yang digunakan menurut Schein dalam Suryadi & Rosyidi (2013) yaitu norma perusahaan, nilai – nilai dominan, filosofi perusahaan, peraturan – peraturan, dan iklim kerja perusahaan.

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu. Sedarmayanti (2016 : 260) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur. Wibowo (2010: 7) juga memberikan pengertian tentang kinerja sebagai suatu hal tentang melakukan suatu pekerjaan beserta dengan pencapaian hasil dari pekerjaan tersebut. Menurut Bangun (2012 : 234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi sebagai berikut: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN PUSHARLIS UWP IV Bandung, Sehingga menurut penjelasan diatas dapat disusun dalam kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

**2.2 Metodologi**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian studi dengan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, dikumpulkan data kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner. Teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* jenis sampel jenuh.

Data kuantitatif dari kuisioner diolah menggunakan pengukuran skala *Likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah linier berganda, merupakan suatu alat analisis peramal nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terkait (Riduwan & Sumarto, 2010 : 108). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini dalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Y = kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien pelatihan

$\beta_2$  = Koefisien budaya organisasi

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Hasil penelitian**

**KOEFISIEN DETERMINASI**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 <sup>a</sup>	.251	.196	2.6551
a. Predictors: (Constant), Budaya_organisasi, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan				

**HASIL UJI F (SIMULTAN)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.638	2	.319	4.528	.020 <sup>b</sup>
	Residual	1.903	27	.070		
	Total	2.542	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi X2, Pelatihan X1

**Tabel 4.7**

**HASIL UJI REGRESI BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.415	.556		4,341	.000
	Pelatihan	.275	.111	.426	2,470	.020
	Budaya_organisasi	.117	.116	.174	1,008	.322

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

**3.2 Pembahasan Umum**

1. Permasalahan pertama adalah “Bagaimana hasil pelatihan karyawan pada PT. PLN PUSHARLIS UWP IV Bandung?. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa hasil penerapan pelatihan pada perusahaan masuk dalam kategori baik dimana memiliki persentase sebesar 79,02%. Hal

ini terdiri dari tujuan dan sarana pelatihan, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan

2. Permasalahan kedua adalah “Bagaimana hasil budaya organisasi karyawan pada PT. PLN PUSHARLIS UWP IV Bandung?. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa hasil penerapan budaya organisasi pada perusahaan masuk dalam kategori baik dimana memiliki persentase sebesar 81,69%. Hal ini terdiri norma perusahaan, nilai – nilai dominan, filosofi perusahaan, aturan – aturan, iklim organisasi.
3. Permasalahan ketiga adalah “Bagaimana kinerja karyawan pada PT. PLN PUSHARLIS UWP IV Bandung?. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa hasil penerapan kinerja pada perusahaan masuk dalam kategori baik dimana memiliki persentase sebesar 79,93%. Hal ini terdiri jumlah pekerja, kualitas pekerja, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama.
4. Permasalah keempat adalah “Bagaimana pengaruh efektivitas pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN PUSHARLIS UWP IV Bandung baik secara parsial maupun secara simultan?”. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa secara parsial pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 42,6% dengan  $t$  hitung sebesar 2.470 ( $>t$  tabel). Sedangkan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan  $t$  hitung sebesar 1.008 ( $<t$  tabel). Secara simultan pelatihan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dengan  $f$  hitung sebesar 4.528 ( $>F$  tabel). Berdasarkan perhitungan  $r$  square didapatkan hasil 0,251 yang dapat dijelaskan bahwa kemampuan variabel pelatihan dan budaya organisasi untuk menjelaskan variasi dalam variabel sekitar 25,1% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

---

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN PUSHARLIS UWP IV. dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pelatihan karyawan di PT. PLN PUSHARLIS UWP IV secara keseluruhan berada dalam kategori baik.
- 2) Program Budaya Organisasi pada PT. PLN PUSHARLIS UWP IV secara keseluruhan berada dalam kategori baik.
- 3) Kinerja karyawan pada PT. PLN PUSHARLIS UWP IV secara keseluruhan berada dalam kategori baik.

- 4) Program pelatihan pada PT. PLN PUSHARLIS UWP IV secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara program budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- 5) Program pelatihan dan budaya organisasi pada PT. PLN PUSHARLIS UWP IV secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.2 Saran**

##### **4.2.1 Saran Bagi Perusahaan**

- a. Pada variabel pelatihan dengan dimensi materi pelatihan mendapatkan nilai terendah namun masuk dalam kategori baik adalah “Materi pelatihan yang saya dapat sesuai dengan pekerjaan harian saya” oleh karena itu, sebaiknya materi pelatihan yang akan disampaikan lebih menyesuaikan lagi dengan pekerjaan harian para karyawan serta memberi teguran kepada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan dengan baik.
- b. Pada variabel budaya organisasi dengan dimensi iklim kerja perusahaan mendapat nilai terendah namun masuk dalam kategori baik adalah “saya dapat mengatasi keluhan pelanggan dan mitra perusahaan” oleh karena itu sebaiknya materi karyawan harus dapat arahkan dalam mengatasi keluhan konsumen atau mitra perusahaan dalam pekerjaan mereka.
- c. Pada variabel kinerja karyawan dengan dimensi jumlah pekerjaan mendapat nilai terendah namun masuk dalam kategori baik adalah “setelah mengikuti pelatihan hasil kinerja saya mengalami peningkatan” oleh karena itu sebaiknya perusahaan harus meningkatkan

##### **4.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

Pada penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian pada perusahaan sejenis ataupun tidak sejenis dengan menggunakan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan selain pelatihan dan budaya organisasi.

Serta dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan lebih lengkap dari penelitian ini, supaya hasil dari penelitian tersebut dapat menjadi acuan bagi PT. PLN PUSHARLIS UWP IV Bandung dalam menjalankan perusahaannya dengan lebih baik

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1].Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*. Yogyakarta: Andi.
- [2].Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- [3].Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



- [4]. Hessel, Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana
- [5]. Suryadi, Achmad dan Rosyidi, Hanim. (2013). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Analisis Faktor Budaya Perusahaan*. No.02, (166-180). *Jurnal Penelitian Psikologi*. <http://jurnal.psikologi.unisby.ac.id>
- [6]. Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [7]. Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- [8]. Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
-

