

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah PT. Chevron Pacific Indonesia

PT Chevron Pacific Indonesia adalah salah satu perusahaan minyak terbesar di Indonesia. Perusahaan ini awalnya bernama PT Caltex Pacific Indonesia, dan merupakan salah satu unit bagi hasil bagi perusahaan minyak Amerika, yakni Chevron Corporations juga merupakan salah satu perusahaan energi terbesar di dunia. Chevron mempunyai anak perusahaan yang ada di lebih dari 90 negara yang bergerak di bidang minyak dan gas bumi, mencakup eksplorasi, pengolahan, produksi, pemasaran dan transportasi, manufaktur produk kimia, serta pembangkit energi (*power generation*).

Berdirinya PT. Chevron Pacific Indonesia diawali dari eksplorasi minyak di Pulau Sumatera, Jawa Timur, dan Kalimantan Timur yang dipimpin oleh Emerson M. Butterworth. Pada bulan Maret 1924, upaya pencarian minyak dilakukan oleh Standard Oil Company of California (SOCAL). Tim Butterworth juga melakukan *survey* eksplorasi di bagian utara pulau Papua dan terhenti karena Indonesia masih dibawah penjajahan Hindia Belanda.

Pada tahun 1930, tim Butterworth mengajukan izin pengeboran minyak kepada Pemerintah Hindia Belanda untuk melakukan pengeboran minyak di pulau tersebut. Karena berdasarkan survey yang telah dilakukan terdapat kandungan minyak yang potensial pada daerah tersebut. Kemudian pemerintah Hindia Belanda memberikan izin kepada SOCAL untuk melanjutkan kegiatan eksplorasi di Sumatra Tengah. SOCAL ditawarkan pemerintah daerah Hindia Belanda suatu daerah seluas 600.000ha di daerah Sumatra Tengah dan kemudian dibentuk N.V. Nederlances Pacific Petroleum Maatschappij (NPPM) pada bulan Juni 1930 yang merupakan cikal bakal dari PT Chevron Pacific Indonesia. Untuk melakukan eksplorasi di kawasan tersebut, SOCAL bekerja sama dengan perusahaan minyak Amerika lainnya yang bernama

TEXACO (*Texas Oil Company*) dan membentuk suatu perusahaan baru yang diberi nama CALTEX (*California Texas Corporation*). Dengan menerima tawaran Pemerintah Hindia Belanda tersebut dimulainya karya Caltex di Propinsi Riau.



Gambar 1.1 Logo PT. CALTEX

Sumber: PT.Chevron Pacific Indonesia

Pengeboran minyak di kawasan Riau dimulai pada tahun 1934. Pada tahun 1940 untuk pertama kalinya minyak mulai mengalir dari lokasi sumur di Sebang, dan pada tahun 1941 PT. Caltex Pacific Indonesia (PT. CHEVRON PACIFIC INDONESIA) menemukan ladang minyak di daerah Duri. Dengan ditemukannya kandungan minyak di daerah tersebut, maka dilakukanlah kegiatan eksplorasi. Kegiatan pengeboran sempat terhenti karena adanya Perang Dunia II sekitar tahun 1946. Setelah perang berakhir, kegiatan eksplorasi kembali dilakukan dan dipusatkan untuk pengembangan lapangan minyak Minas. Ladang minyak Pungut ditemukan pada tahun 1951, Kota Batak pada bulan Juli 1952, Bekasap pada bulan September 1955, lapangan gas Sebang Utara bulan November 1960, hingga yang terakhir Tegar dan Sakti pada bulan Januari dan Juli 1991. Nasionalisasi perusahaan penghasil minyak yang dimiliki Belanda dimulai pada tahun 1957. Keputusan tersebut dikeluarkan oleh Presiden Soekarno yang secara tidak langsung akan berpengaruh besar terhadap posisi Caltex sebagai salah satu perusahaan penghasil minyak.

Caltex telah menanamkan modalnya di Indonesia sebesar US\$50 juta sejak tahun 1950-an. Menjelang tahun 1958 produksi minyak Caltex telah mencapai 200.000 barrel per hari. Usaha nasionalisasi perusahaan minyak

asing di Indonesia diatur dalam UU No.44 tahun 1960. Berdasarkan Undang - undang ini dinyatakan bahwa semua kegiatan penambangan minyak dan gas bumi di Indonesia hanya dilakukan oleh negara yang pelaksanaannya dilakukan oleh perusahaan minyak negara. Pada bulan September 1963, diadakan "Perjanjian karya" yang ditandatangani antar perusahaan negara dan perusahaan asing, dan termasuk di dalamnya adalah PT. Chevron Pacific Indonesia dan Pertamina. Dalam perjanjian tersebut dinyatakan bahwa wilayah PT. Chevron Pacific Indonesia adalah wilayah Kangaroo seluas 9.030 km².

Pada tahun 1968, diadakan penambahan luas wilayah yaitu sekitar Minas Tenggara, Libo Tenggara, Libo barat, dan Sebangga, sehingga luas wilayah kerja PT. Chevron Pacific Indonesia seluruhnya menjadi 9898 km². Perjanjian karya berakhir pada 28 November 1983 dan diperpanjang menjadi kontrak bagi hasil (*Production Sharing Contract*) hingga tanggal 8 Agustus 2001 dengan wilayah kerja seluas 31.700 km². Dalam kontrak bagi hasil tersebut antar lain menetapkan bahwa Pertamina adalah pengendali manajemen operasional dan yang menyetujui program kerja dan anggaran tahunan. PT. Chevron Pacific Indonesia sebagai kontraktor berkewajiban melaksanakan kegiatan operasional dan menyediakan keahlian teknis, dan investasi serta biaya operasi.

Kontrak bagi hasil untuk daerah operasi baru seluas 21.975 km² yaitu wilayah Coastal Plains dan Pekanbaru atau CPP ditandatangani pada tanggal 9 Agustus 1971, sedang wilayah kerja sebelumnya yang dikenal dengan sebutan Kangaroo Block seluas 9030 km² diperpanjang masa operasinya sampai dengan tanggal 8 Agustus tahun 2001. Rasio pembagian untuk kontrak bagi hasil yang disepakati sampai saat ini antara pemerintah (Pertamina) dan PT. Chevron Pacific Indonesia adalah 88% : 12%. Jika dibandingkan dengan 52 kontraktor minyak lainnya, PT. Chevron Pacific Indonesia merupakan kontraktor paling besar.

Produksi minyak mentah PT. Chevron Pacific Indonesia mencapai 65.8% (1974) dan menurun menjadi 46.5% (1990), meskipun terjadi penurunan pangsa produksi dari PT. Chevron Pacific Indonesia, kelima kontraktor minyak, yaitu Caltex, Arco, Mobil Oil, Total, dan Maxus, tetap menguasai

pangsa produksi sebesar 75%, sedangkan Pertamina dan Unocal mengalami penurunan produksi. Ladang Minyak Duri memberikan sumbangan sebesar 42% dari seluruh total produksi minyak PT. Chevron Pacific Indonesia pernah mengalami penurunan produksi yang tajam pada 1960-an, hal ini sangat memprihatinkan pihak perusahaan karena penurunan tersebut akan sangat berpengaruh pada "*economic life expectancy*" dari perusahaan itu sendiri. Untuk mengatasi permasalahan tersebut PT. Chevron Pacific Indonesia telah melaksanakan suatu proyek yang dinamakan proyek injeksi uap di ladang minyak Duri.

Proyek ini diresmikan oleh Presiden Soeharto pada bulan Maret 1990. Injeksi uap tersebut merupakan teknologi generasi ketiga yang dimiliki oleh PT. Chevron Pacific Indonesia. Teknologi ini akan mempermudah proses penyedotan minyak dari dalam perut bumi yang tidak dapat dilakukan dengan teknologi penyedotan minyak "tradisional". Dengan menerapkan teknologi tersebut PT. Chevron Pacific Indonesia megarapkan tidak hanya mencegah penurunan produksi minyak yang berasal dari ladang minyak Duri tetapi juga melipat gandakan produksi minyak yang berasal dari ladang minyak tersebut. Untuk pengembangan ladang Duri dilakukan dalam tiga belas area yang dimulai dengan membangun konstruksi area pertama pada tahun 1981.

Pembangunan juga mencakup fasilitas pendukung utama seperti Stasiun Pengumpul Minyak dan Stasiun Pembangkit Uap. Sampai pengembangan area -V, sistem injeksi yang diterapkan dikenal dengan sistem pola tujuh titik atau pola lima dan sembilan. Dimana satu buah sumur injeksi uap dikelilingi oleh enam buah sumur produksi. Pada tanggal 10 Oktober 2001, dua buah perusahaan besar Chevron dan Texaco yang selama ini dikenal sebagai pemilik saham yang terpisah bersatu, maka didirikanlah sebuah perusahaan ChevronTexaco.

ChevronTexaco merupakan perusahaan energi global teratas dengan 53.000 pegawai yang tersebar di 180 Negara dan menjadi produsen tertinggi di negara Indonesia, Angola, Kazakstan serta memegang daerah utama di perairan dalam Amerika Serikat. Sebagai perusahaan energi global puncak, perusahaan raksasa ChevronTexaco tercatat memiliki 25.000 tempat penyalur produk

minyak dan gas. Produksi untuk penjualan harian sebesar 3,5 Juta barel perhari dengan kapasitas kilang minyak 2,2 Juta barel

Pada tahun 2005, nama Caltex Pacific Indonesia berubah menjadi Chevron Pacific Indonesia sesuai ditetapkannya surat keputusan No.C-25712 HT.01.04.TH.2005 pada tanggal 16 September 2005. Perubahan ini berdasarkan pengarahan dari pemilik saham mengenai penggunaan nama Chevron untuk seluruh bisnis hulu perusahaan. Saat ini PT. Chevron Pacific Indonesia merupakan produsen minyak mentah terbesar di Indonesia, yang menyumbangkan sekitar 40 persen produksi minyak nasional dengan produksi sudah mencapai 12 miliar barel, bergerak dalam setiap aspek industri minyak dan gas, termasuk eksplorasi dan produksi, pengilangan, pemasaran, dan pembangkit listrik. Dan juga memproduksi energi alternatif seperti Geothermal, energi surya, energi angin, bahan bakar nabati, sel surya, dan hidrogen.



Gambar 1.2 Logo PT. Chevron Pacific Indonesia

Sumber: PT. Chevron Pacific Indonesia

1.1.2 Visi dan Misi PT. Chevron Pacific Indonesia

a. Visi

Chevron mempunyai visi *“to be the most admired company for its people, partnership, and performance”*

b. Misi

Dalam mewujudkan visi perusahaan, Chevron mempunyai misi sebagai berikut:

- 1) *As a business partner with GOI, Chevron add value by Effectively Exploring for and Developing Hydrocarbons for the Benefit of Indonesia and Chevron Shareholders;*
- 2) *Chevron will independently Pursue Other Energy Related Business Opportunities by Leveraging its Resources to Assure Continued Value Addition and Growth.*

1.1.3 Nilai Budaya PT. Chevron Pacific Indonesia

Dalam menjalankan bisnisnya, PT.Chevron Pacific Indonesia mempunyai *core value* yang dinamakan The Chevron Way. Didalamnya terkandung nilai –nilai budaya yang mencerminkan sifat yang harus dimiliki oleh setiap pegawai perusahaan, yaitu menjalankan bisnis dengan penuh rasa tanggung jawab sosial dan dengan cara yang etis.

Chevron Pacific Indonesia sangat menghormati hukum, menjunjung tinggi hak asasi manusia, melindungi lingkungan hidup, dan memberikan manfaat kepada masyarakat ditempat Chevron Pacific Indonesia beroperasi. Chevron dibangun di atas gagasan bahwa dengan komitmen dan kecerdasan tidak ada masalah yang tidak dapat diselesaikan, tidak ada tantangan yang tidak dapat di atasi. Beginilah cara Chevron mencapai pekerjaan mereka setiap hari. Nilai-nilai yang terkandung dalam The Chevron Way adalah sebagai berikut:

a. Integritas (Integrity)

Memenuhi standar etika tertinggi dalam semua urusan bisnis. Melakukan apa yang dikatakan dan akan dilakukan. Serta menerima tanggung jawab dan bertanggung jawab untuk pekerjaan dan tindakan.

b. Kepercayaan (Trust)

Mempercayai, menghormati dan saling mendukung satu dengan yang lain, dan berusaha untuk mendapatkan kepercayaan dari kolega dan peran mitra.

c. Keanekaragaman (Diversity)

Mempelajari dan menghormati budaya di tempat bekerja. Menghargai dan menunjukkan rasa hormat terhadap keunikan individu dan ragam serta bakat yang ada. Memiliki lingkungan kerja yang inklusif dan secara aktif merangkul keragaman orang, ide – ide, bakat dan pengalaman.

d. Terobosan (Ingenuity)

Mencari peluang dan terobosan baru. Menggunakan kreativitas untuk menemukan cara yang tak terduga dan praktis untuk memecahkan masalah. Pengalaman, teknologi, dan ketekunan memungkinkan untuk mengatasi tantangan dan memberikan nilai.

e. Kemitraan (Partnership)

Memiliki komitmen yang kuat untuk mejadi mitra yang baik berfokus pada membangun hubungan yang produktif, kolaboratif, saling percaya dan menguntungkan dengan pemerintah, perusahaan lain, pelanggan, masyarakat, dan satu sama lain.

f. Melindungi manusia dan lingkungan (Protecting people and the environment)

Menempatkan prioritas tertinggi pada kesehatan dan keselamatan tenaga kerja dan perlindungan asset dan lingkungan. Dengan tujuan mencapai kinerja kelas dunia dengan menerapkan sistem manajemen keunggulan operasi (operational excellence management system)

g. Kinerja tinggi (High Performance)

Berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan, dan berusaha untuk terus meningkatkannya. Bergairah untuk mencapai hasil melebihi harapan sendiri dan orang lain. Berusaha untuk mencapai hasil terbaik dengan penuh tenaga dengan tingkat urgensi yang tinggi.

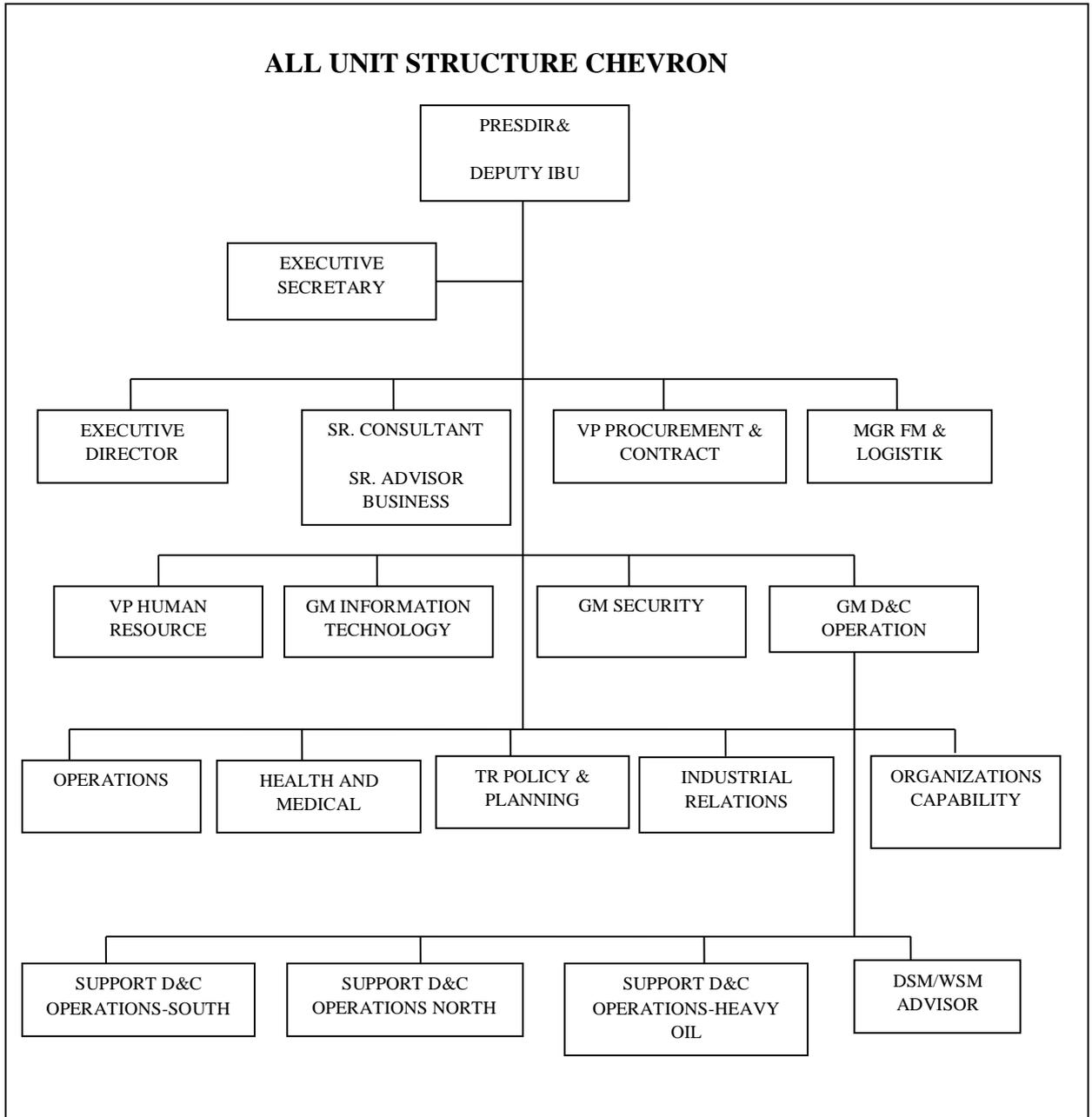
1.1.4 Produk Perusahaan

Perusahaan Chevron Pacific Indonesia merupakan perusahaan yang melakukan eksplorasi minyak mentah dan gas alam. Perusahaan ini melakukan kerja sama dengan Pemerintah Indonesia dalam menjalankan usahanya, yaitu melalui Kontrak Kerja Sama (KKS) dengan Satuan Kerja Khusus Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi (SKK Migas).

Operasi Chevron di Indonesia dilakukan di daratan Pulau Sumatera dan di lepas pantai Kalimantan. Dengan produksi bersih rata-rata (tahun 2017) sebesar 113.000 barel fluida dan 113 juta kaki kubik gas alam. Selain memproduksi minyak mentah dan gas alam, perusahaan ini juga menjual

minyak pelumas (lubricants), pelumas padat (grease) dan cairan pendingin (coolant) bermerek Caltex® di seluruh Indonesia melalui jaringan distribusi. Produk produk tersebut juga melayani konsumen komersial, industri, umum dan kelautan. Chevron juga memasarkan minyak mentah dan bahan baku lain serta produk hasil olahan minyak bumi dan aspal dengan Pertamina.

1.1.5 Struktur Organisasi PT. Chevron Pacific Indonesia



Gambar 1.3 Struktur PT. Chevron Pacific Indonesia

Sumber :PT. Chevron Pacific Indonesia

1.2 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan Chevron Pacific Indonesia merupakan perusahaan produsen minyak mentah terbesar di Indonesia, yang menyumbangkan sekitar 40 persen produksi minyak nasional dengan produksi sudah mencapai 12 miliar barel, bergerak dalam setiap aspek industri minyak dan gas, termasuk eksplorasi dan produksi, pengilangan, pemasaran dan pembangkit listrik. Dengan banyaknya pekerjaan yang ada di perusahaan ini, maka dari itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar perusahaan selalu berkembang. Rivai dan Sagala dalam buku Priansa (2018:21) berpendapat bahwa manajemen SDM adalah salah satu dari bagian manajemen umum dan didalamnya terdapat segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia juga mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan, pemakaian istilah manajemen diartikan sebagai cara mengelola sumber daya manusia. Flippo dalam buku Priansa (2018:21) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai, agar tujuan perusahaan tercapai. Dapat dilihat dari pendapat sebelumnya bahwa sumber daya manusia mempunyai pengaruh besar bagi pelatihan dan kinerja perusahaan. Maka dari itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mengatasi tantangan yang ada di dalam maupun di luar perusahaan. Semakin berkembangnya zaman, maka penting bagi sebuah perusahaan untuk selalu berkembang. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah mengadakan program pelatihan secara rutin kepada pegawainya.

Terdapat dua pembagian bidang pekerjaan di dalam perusahaan ini, yaitu bagian *upstream* yang menangani data – data pegawai dan kepentingan pegawai, seperti gaji, cuti, dan melaksanakan target perusahaan serta mengelola data perusahaan. Kemudian ada bagian *downstream* yang menangani pengambilan minyak mentah di lapangan, mengelola lapangan pengambilan minyak mentah, dan memproduksi minyak mentah. Armstrong

(2006, p. 506) mengemukakan pelatihan kerja sebagai proses *sharing* pengalaman atau transfer keahlian dan pengetahuan dari pegawai yang telah memiliki keahlian dan pengetahuan mengenai suatu hal kepada pegawai yang tidak memiliki hal tersebut, atau tentang peningkatan kinerja yang signifikan sebagai hasil dari instruksi, praktek, dan pengalaman dari pelatihan kerja tersebut. Kemudian, Chan dalam buku Priansa (2018:175) menyebutkan bahwa pelatihan adalah sebuah pembelajaran yang diadakan untuk meningkatkan kinerja yang berkaitan dengan pekerjaan saat ini.

Barbazette dalam buku Priansa (2018:176) mengatakan pada umumnya, fungsi pelatihan di perusahaan adalah untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dan membentuk sikap yang berguna untuk memenuhi kebutuhan bisnis bagi perusahaan. Dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Widijanto (2017) pelatihan kerja merupakan salah satu dari beberapa faktor penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Karena adanya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada pegawai, kinerja karyawan akan meningkat dan hal ini berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Tingkat kinerja perusahaan dalam penelitian ini diambil dari laporan keuangan perusahaan, yaitu sebagai berikut:

financial and operating highlights

Financial highlights ¹	2019	2018
Net income (loss) attributable to Chevron Corporation	\$ 2,924	\$ 14,824
Sales and other operating revenues	\$ 139,865	\$ 158,902
Cash flow from operating activities	\$ 27,314	\$ 30,618
Capital and exploratory expenditures ²	\$ 20,994	\$ 20,106
Total assets at year-end	\$ 237,428	\$ 253,863
Total debt and finance lease obligations	\$ 26,973	\$ 34,459
Chevron Corporation stockholders' equity at year-end	\$ 144,213	\$ 154,554
Common shares outstanding at year-end (Thousands)	1,868,000	1,888,670
Per-share data		
Net income (loss) attributable to Chevron Corporation — diluted	\$ 1.54	\$ 7.74
Cash dividends	\$ 4.76	\$ 4.48
Chevron Corporation stockholders' equity	\$ 77.20	\$ 81.83
Debt ratio ³	15.8%	18.2%
Return on stockholders' equity ¹	2.0%	9.8%
Return on average capital employed ¹	2.0%	8.2%

¹ Millions of dollars, except per-share amounts
² Includes equity in affiliates
³ See pages 40-41 for additional information

Gambar 1.4 Laporan Keuangan Tahun 2019 PT. Chevron Pacific Indonesia

Sumber: PT. Chevron Pacific Indonesia

Dari laporan keuangan tersebut terlihat bahwa perusahaan mengalami penurunan keuntungan dari tahun 2018 ke tahun 2019 (*Sales and other operating revenues*) sebesar \$11.900. Hal ini diperkirakan terjadi karena kurangnya pelatihan yang diberikan kepada pegawai. Priansa (2018:196) menyebutkan bahwa pelatihan adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya pelatihan, pegawai dapat menambah pengetahuannya sehingga dapat mengemban tugas dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

Perusahaan menerapkan sistem *self service* untuk para pegawai yang membutuhkan pelatihan, yaitu dengan mendaftarkan dirinya di *website* pelatihan Chevron dan kemudian perusahaan akan menjadwalkan pelatihan, selain sistem ini, perusahaan juga menerapkan setiap pegawai wajib melakukan pelatihan dua kali setahun. Terdapat dua jenis pelatihan yang disediakan, yaitu *on the job training*, dan *off the job training*. Kemudian, dari pelatihan ini akan dilihat apakah kinerja pegawai meningkat atau menurun pada saat evaluasi kinerja di akhir tahun. Evaluasi ini membuat pegawai mengetahui bagaimana hasil kinerjanya. Apabila pegawai tidak dapat mencapai target, maka akan diberikan sanksi berupa penurunan jabatan. Namun, bila pegawai berhasil mencapai target maka akan diberikan kenaikan jabatan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pegawai perusahaan Chevron Pacific Indonesia, diketahui bahwa program pelatihan diadakan seperti berikut ini:

- a. *Basic Knowledge*, dalam program ini, pegawai akan dilatih untuk mengetahui hal – hal apa saja yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya (*SOP*).
- b. *Operation Excellent*, yaitu pelatihan yang diberikan perusahaan agar pegawai dapat mengurangi kecelakaan dalam bekerja (dilakukan setiap bulan).
- c. *Promotion Training*, yaitu pelatihan untuk kenaikan jabatan seorang pegawai.

Program pelatihan ini diterapkan untuk setiap pegawai perusahaan Chevron Pacific Indonesia sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Metode yang digunakan dalam pelatihan adalah metode *off the job training*, yaitu dengan menggunakan sistem ceramah, pelatihan vestibule, dan belajar terprogram. Dibawah ini merupakan jumlah peserta partisipasi program pelatihan pertahun:

Tabel 1.1

JUMLAH PESERTA PELATIHAN

Tahun	Jumlah Karyawan	
	Partisipasi	Tidak Berpartisipasi
2018	150	50
2019	35	165

Sumber: PT. Chevron Pacific Indonesia

Tabel 1.1 tersebut menunjukkan jumlah pegawai yang berpartisipasi dalam pelatihan pada tahun 2018-2019. Dari tahun 2018-2019 terjadi penurunan partisipasi pegawai terhadap melakukan pelatihan, kemungkinan hal ini terjadi karena kurangnya minat pegawai dalam meningkatkan kemampuannya mengingat perusahaan Chevron Pacific Indonesia akan segera menghentikan operasi bisnisnya di wilayah Riau. Dan hal ini berpengaruh terhadap *Sales and other operating revenues* yang mana berpengaruh terhadap penurunan kinerja perusahaan.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Triasmoko (2014) mendapatkan hasil bahwa pelatihan kerja terhadap pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

Dari uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PT.CHEVRON PACIFIC INDONESIA di WILAYAH RIAU”**.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, permasalahan yang dirumuskan oleh penulis adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelaksanaan pelatihan di PT. Chevron Pacific Indonesia?
- b. Bagaimana kinerja perusahaan PT.Chevron Pacific Indonesia?
- c. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja perusahaan PT. Chevron Pacific Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Pelatihan di PT. Chevron Pacific Indonesia
- b. Kinerja perusahaan PT.Chevron Pacific Indonesia
- c. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perusahaan pt.chevron pacific indonesia di wilayah riau

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis seperti:

- a. Dapat memberikan contoh yang positif mengenai manfaat pelatihan terhadap para pegawai di perusahaan swasta lainnya.
- b. Sebagai bahan referensi dan bahan acuan untuk penelitian dimasa yang akan datang mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja perusahaan PT. Chevron Pacific Indonesia.

1.5.2 Aspek Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis seperti berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan panutan dalam penerapan sistem pelatihan yang terbaik bagi seluruh divisi di PT. Chevron Pacific Indonesia
- b. Menjadi pedoman bagi seluruh pegawai untuk selalu melakukan pelatihan kerja dengan tujuan meningkatkan kinerja perusahaan

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Chevron Pacific Indonesia, Provinsi Riau, Riau.

1.6.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2019 hingga bulan Juni 2020.