

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Tinjauan Terhadap Objek Studi

#### 1.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk. adalah salah satu perusahaan BUMN terkemuka di Indonesia. PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk memulai kehidupan pada tahun 1859 sebagai milik pribadi Belanda perusahaan bernama *Firma L.I. Enthoven*, kemudian datang di bawah Pemerintah kendali dan akhirnya muncul sebagai negara perusahaan, bernama *Consists* Negara Gas, pada tahun 1965. PT. Perusahaan Gas Negara saat ini merupakan bagian milik negara, kuat secara finansial dan dikelola secara profesional, dengan tata kelola perusahaan yang baik Berfokus pada transportasi dan distribusi gas alam, PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk menghubungkan sumber-sumber gas alam Indonesia dengan pengguna, membawa energi yang sebelumnya kurang dimanfaatkan ke pasar utama, seperti serta memiliki keahlian, kemampuan dan motivasi untuk melihat melalui transportasi dan distribusi untuk mengintegrasikan ke atas atau ke bawah rantai suplai, mengamankan sumber energi baru untuk memenuhi kebutuhan pelanggan jangka panjang.

PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk dimiliki secara mayoritas oleh negara yakni sebesar 56, 94% dan sisanya sebesar 43, 06% di miliki oleh publik. Saham yang dimiliki oleh publik dalam perusahaan ini terdiri dari *local* (warga negara indonesia) sebesar 15,86% dan *foreign* (warga negara asing) sebesar 84,14%. Dalam kepemilikan *local* di dalamnya terdiri dari *Individual* sebesar 12,07%, *Insurance* sebesar 19,77%, *Cooperative* sebesar 0,02%, *Limited Company* sebesar 27,48%, *Foundation* sebesar 0,42%, *Mutual Funds* sebesar 31,84%, *Pension Fund* sebesar 8,44%. Sedangkan dalam kepemilikan *foreign* terdiri atas kepemilikan *Individual* sebesar 0,44% dan kepemilikan *Entity* sebesar 99,96%.

#### 1.1.2 Visi dan Misi

Visi : Manjadi perusahaan energi kelas dunia dalam pemanfaatan gas.

Misi : Meningkatkan nilai organisasi bagi *stakeholders* dengan cara:

- Menguatkan bisnis inti di bidang transportasi gas alam dan perdagangan.
- Mengembangkan manufaktur bisnis gas.
- Mengembangkan operasional, pemeliharaan dan rekayasa bisnis terkait dengan industri minyak dan gas.
- Meningkatkan keuntungan dari sumber daya perusahaan dan aset dengan mengembangkan bisnis lain.

Visi dan Misi tersebut dapat menjamin bahwa PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk akan selalu berusaha menjadi perusahaan energi yang berkelas dunia demi meningkatkan kehidupan masyarakat Indonesia.

**Nilai dan Budaya:** PT. Perusahaan Gas Negara memiliki budaya yang di aplikasikan melalui 5 nilai utama yang di dalamnya menggabungkan 10 perilaku kunci yang bernama *ProCISE*.

**Gambar 1.1**

**Nilai dan Budaya PT. Perusahaan Gas Negara(Persero), Tbk**



Sumber : Annual Report PT. Perusahaan Gas Negara 2012

- *Profesionalisme*

Memiliki tahapan dari kompetensi untuk memberikan hasil yang bagus dan bertanggung jawab atas semua keputusan dan tindakan.

- *Continous Improvement*

Selalu berusaha untuk berbuat lebih baik melalui inovasi, dan menjadi beradaptasi untuk berubah.

- *Integrity*

Menjadi jujur dengan diri sendiri dan orang lain, dan etis dan konsisten dalam pikiran, ucapan dan perbuatan.

- *Safety*

Memaksimalkan kesehatan dan keselamatan kerja melalui disiplin dan konsistensi, dan merawat lingkungan sosial dan alam.

- *Excellent Service*

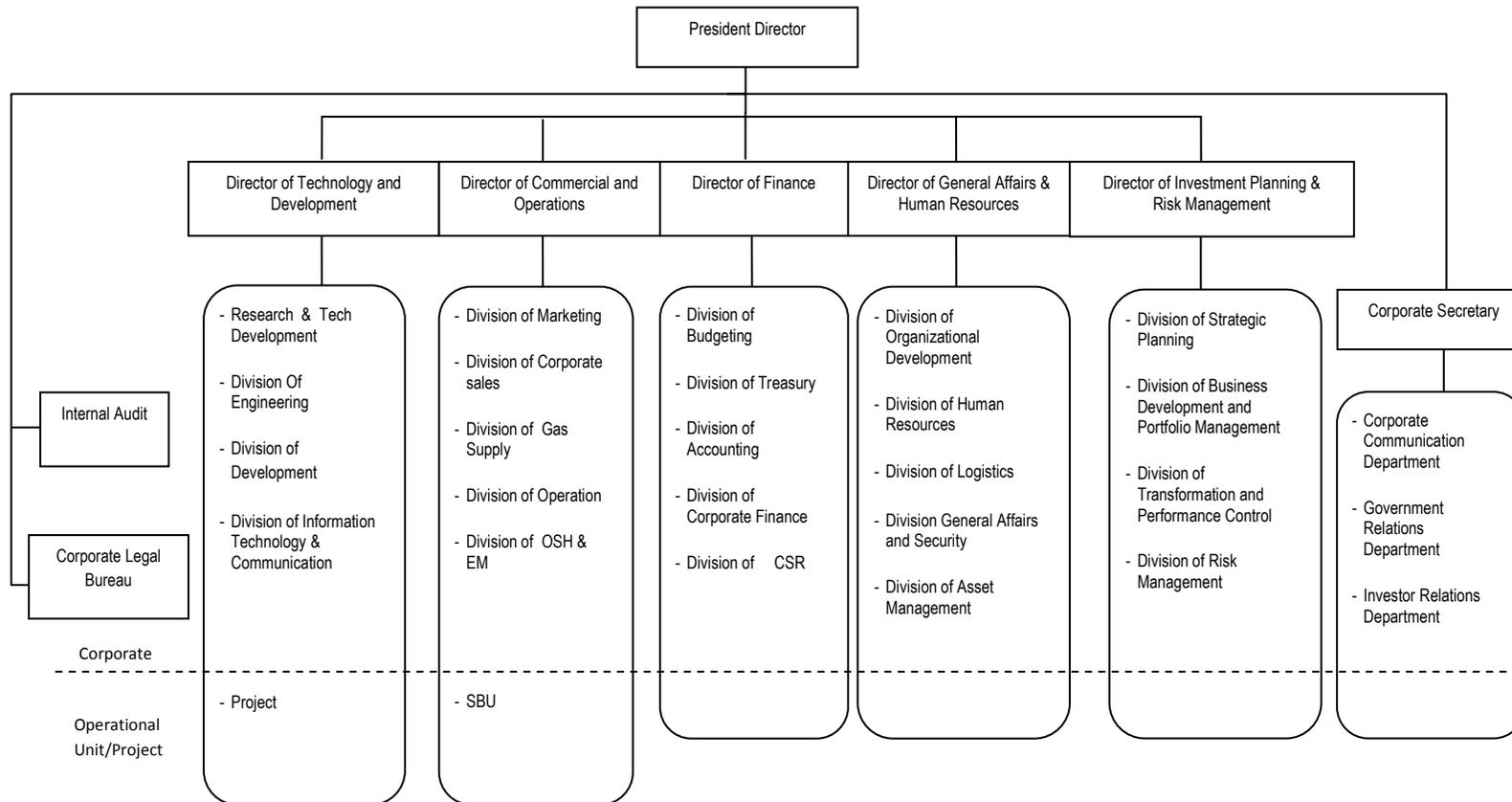
Mencapai kepuasan maksimal bagi pelanggan internal dan eksternal dengan cepat menanggapi, bersikap proaktif, dan memberikan pelayanan.

Nilai Budaya tersebut mewakili nilai serta filosofi bahwa setiap orang di perusahaan telah menyetujui bentuk dasar yang telah di bangun demi tercapainya tujuan bersama di perusahaan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk.

### 1.1.3 Struktur Organisasi PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk.

Gambar 1.2

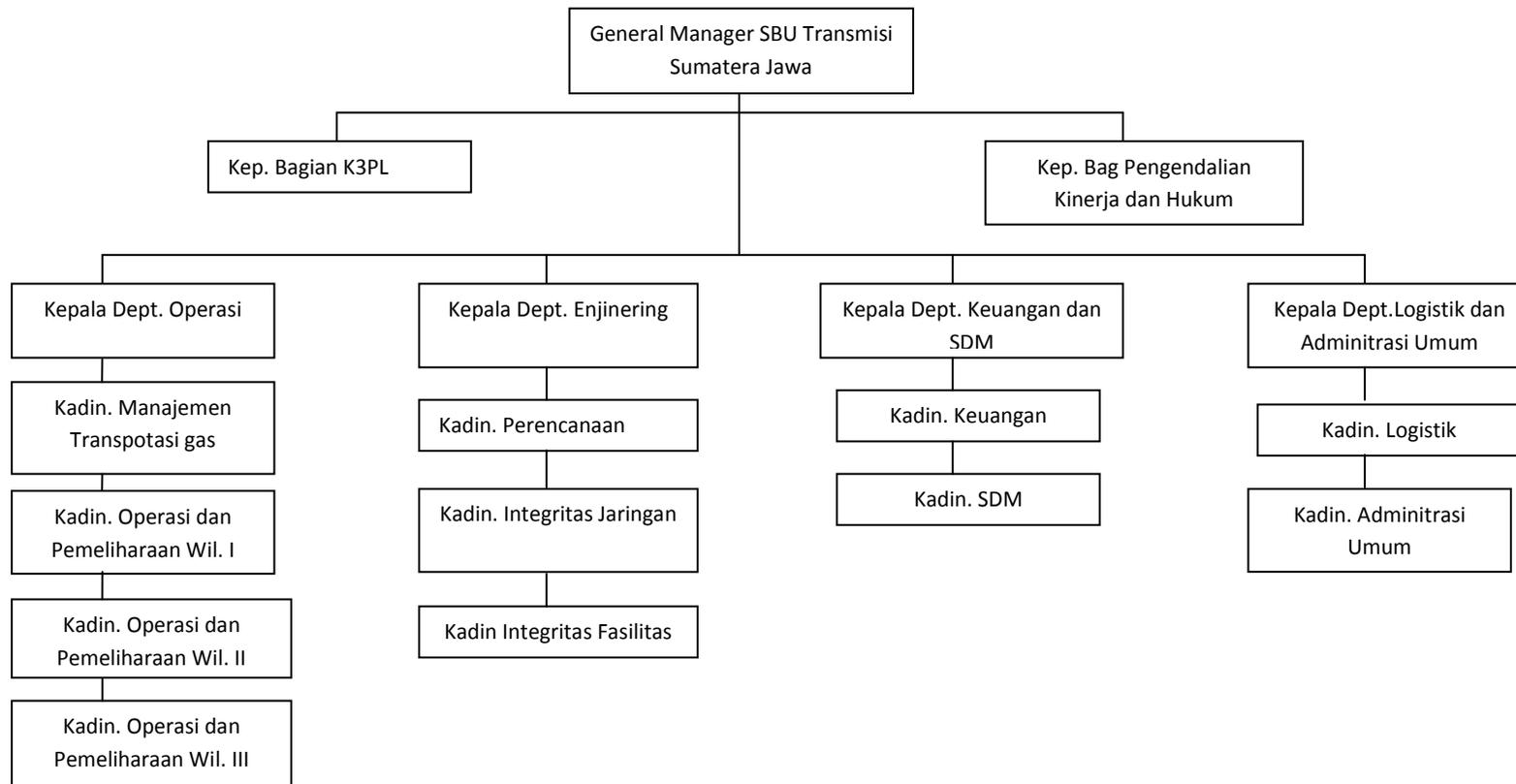
Struktur Organisasi PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk



(Sumber : Annual Report 2012 PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk.

PT.Perusahaan Gas Negara (Persero)Tbk. dipimpin oleh seorang presiden direktur. Seorang presiden direktur dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh beberapa direktur, yaitu *director of technology and development*, *director of commercial and operation*, *director of finance*, *director of general affairs and human resource*, serta *director of investment planning and risk management*. Setiap direktur mempunyai satuan kerja masing-masing dalam menjalankan tugasnya.

**Gambar 1.3**  
**Struktur Organisasi PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa**



Sumber : Data Internal Perusahaan Gas Negara (Persero) SBU Trasmisi Sumatera Jawa 2013

PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. SBU Transmisi Sumatera Jawa, dipimpin oleh General Manager. *General Manager* dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh kepala bagian K3PL dan Kepala Bagian Pengendalian Kinerja dan Hukum. Selain itu terdapat kepala departemen yang bertanggung jawab langsung ke general manager. Kepala departemen yaitu terdiri dari kepala departemen operasi, kepala departemen engineering, kepala departemen keuangan dan SDM, kepala departemen logistik dan administrasi. Dalam menjalankan tugasnya, kepala departemen dibantu oleh kepala dinas pada satuan kerja masing-masing departemen.

#### **1.1.4 Tinjauan Bisnis PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk**

##### **a. Aspek Produksi**

Dalam aspek produksi PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk menyediakan layanan distribusi serta perdagangan gas alami yang di salurkan langsung ke konsumen baik *household*, *industry*, maupun *commercial*. PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk mempunyai beberapa anak perusahaan yang dapat membantu dalam pendistribusian serta perdagangan gas, diantaranya PT. Transportasi Gas Indonesia, PT. TGI ini mengatur transportasi dalam menyalurkan gas alami melalui jaringan pipa baik domestik maupun internasional. PT. Saka Energi Indonesia, berhubungan *Upstream Business* dan *investment*, PT. PGAS *Solution* sebagai penguat dalam memberikan layanan maupun dukungan teknis bagi *customer* gas PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk, kemudian PT. PGAS Telekomunikasi Nusantara perusahaan tersebut selain mengatur telekomunikasi dalam lingkup perusahaan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk juga menjadi *supplier* bagi perusahaan telekomunikasi Indonesia, PT. Regas Nusantara dan PT. PGN LNG Indonesia merupakan perusahaan yang bertanggung jawab atas pengoprasian FSRU (*Floating Storage Regasification Unit*) baik dalam pengoprasian secara teknis maupun dalam pembukaan jalur FSRU, sedangkan PT. Gagah Energi Indonesia merupakan perusahaan dalam kategori *Downstream Business*, seperti pengembangan transportasi gas, mengatur penyimpanan minyak dan gas alami, serta produk energi yang lainnya. Dengan adanya anak perusahaan yang memudahkan dalam perdagangan gas alami, maka PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk mampu memenuhi tujuan dari strategi bisnis yang telah di jalankan.

##### **b. Aspek Keuangan**

PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk memiliki beberapa divisi dalam departemen keuangan diantaranya yaitu: *Budgeting*, *Treasury*, *Accounting*, *Coporate Finance*, *Coporate Social Responsibility*. Hal tersebut dilakukan agar tercipta pengelolaan keuangan terbaik, sehingga bisa menunjang kelancaran aktivitas PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk. Namun pada *Strategic Business Unit* Transmisi Sumatera – Jawa hanya terdapat *Budgeting*, *Accounting*, dan *Treasury*. Hal ini disesuaikan dengan lingkup kerja unit perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan dapat lebih efisien. Selain itu, divisi *finance* secara keseluruhan telah mengaplikasikan system informasinya

berupa *oracle* yang mengintegrasikan informasi mengenai tagihan yang akan di bayarkan perusahaan PT. Perusahaan Negara kepada *vendor*.

**c. Aspek Pemasaran**

Pemasaran yang di terapkan oleh PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk yaitu berfokus pada *improving service and customer satisfaction*. Hal tersebut didukung dengan kegiatan pihak perusahaan dengan *customer* seperti melakukan *Held Routine Customer Gatherings* dimana perusahaan melakukan kunjungan kepada customer dalam rangka mendengarkan *complaints customer* serta memberitahukan informasi yang terbaru mengenai *Natural Gas*, membuat mekanisme pembayaran menggunakan PPOB (*Payment Point Online Bank*) bekerja sama dengan bank-bank dalam negeri dimana hal ini memudahkan *customer* dalam membayar tagihan, *Actively sought additional gas supplies* hal ini menunjukkan perusahaan secara aktif mencari *supplier* gas yang baru dalam memenuhi kebutuhan pelangganya akan gas alami (*Natural Gas*). PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk memiliki beberapa divisi direktorat pemasaran diantaranya *Coporate Sales, Gas Supply, Operation, Occupational Safety and Health and Environmental Management*.

**d. Aspek Sumber Daya Manusia (SDM)**

PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk secara keseluruhan mempunyai 1.564 karyawan tetap tahun 2012. Dalam menghadapi kompetisi yang sangat ketat, perusahaan selalu memperbaharui dan mengembangkan strategi di berbagai macam bagian. Terutama pada bagian sumber daya manusia dimana karyawan merupakan salah satu faktor penunjang berkembangnya perusahaan dimasa depan. Hal ini terbukti dengan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang ketat sehingga dapat memperoleh sumber daya yang berkompeten. Oleh karena itu, perusahaan selalu mengadakan pelatihan dan pembinaan dalam pengembangan karyawan di perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan profesionalisme, PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk secara kontinu mengarahkan karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan keahlian yang dimiliki. Pengembangan sumber daya di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk ini adalah *compentency-based* yang berfokus pada *generic competencies* maupun *technical competencies*.

## 1.2 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini menyebabkan beragamnya tuntutan pelanggan yang akan mempengaruhi dalam dunia bisnis yang harus diperhatikan oleh perusahaan secara baik. Oleh karena itu baik organisasi non-swasta maupun swasta harus dapat meningkatkan serta mengembangkan kualitas perusahaannya seperti dalam hal peningkatan kualitas produk maupun kualitas jasa sehingga perusahaan dapat bersaing dalam memberikan yang terbaik bagi pelanggan.

Sumber daya yang berkualitas merupakan sebuah aset bagi perusahaan, oleh karena itu agar tercapainya tujuan perusahaan dalam memberikan yang terbaik bagi pelanggan maka perlu adanya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, misalnya peningkatan potensi, wawasan, maupun keterampilan dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan sumber daya yang kompeten.

Dalam upaya meningkatkan serta mengembangkan sumber daya manusia, perusahaan perlu mengadakan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia. Program pelatihan merupakan bagian terpenting dalam program pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan ini bertujuan untuk menunjang potensi baik wawasan maupun keterampilan dari masing-masing karyawan.

Pelatihan merupakan investasi jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini dilakukan perusahaan untuk memperoleh *profit* yang besar. Dengan melaksanakan program pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan sehingga dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas serta menciptakan nilai pelayanan untuk memenuhi kepuasan maupun kebutuhan pelanggan.

Menurut pendapat Rivai (2011:211) bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk merupakan salah satu perusahaan BUMN di Indonesia. Perusahaan ini mempunyai beberapa anak perusahaan yang membantu menyalurkan gas alam dari hulu ke hilir. Sehingga dalam upaya untuk menyalurkan gas alam hingga ke tangan pelanggan diperlukan sumber daya manusia yang produktif. Pelatihan merupakan sarana untuk menunjang pengetahuan maupun ketrampilan karyawan.

Pada tahun 2012 tercatat 190 peserta pelatihan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa. Sistem pemberian pelatihan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk terdiri dari 3 kategori pelatihan yaitu *Mandatory Competencies*, *Supporting Competencies*, dan *Specific Competencies*.

*Mandatory Competencies* merupakan kategori pelatihan yang wajib di ikuti bagi karyawan, terutama bagi karyawan baru agar lebih mengenal lingkungan perusahaan. *Supporting Competencies* merupakan kategori pelatihan yang bersifat mendukung dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan karyawan tersebut. Sedangkan *Specific Competencies* merupakan kategori pelatihan yang bersifat khusus dalam keahlian karyawan di pekerjaanya.

**Tabel 1.1**

**Jenis Pelatihan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk**

<b>No</b>	<b>Kategori Pelatihan</b>	<b>Jumlah Program</b>	<b>Jenis Pelatihan</b>
1	<i>Mandatory Competencies</i> (Kompetensi Wajib)	3	a. Good Corporate Governance (GCG) b. Corporate Culture c. Training for Trainer
2	<i>Supporting Competencies</i> (Kompetensi Pendukung)	14	a. Leadership for First-line Management b. Leadership for Middle-line Management c. Negotiation Skill
3	<i>Specific Competencies</i> (Kompetensi Bidang)	81	a. Training in Engineering and Operation, cover : B3 and B3 waste, Marine & Harbour, Audit Internal OHSAS 18001:2007 dan SMK3, Defensive Driving & Driver Manner Batch, Metallurgist for Non Metallurgist, Safety Riding Batch, Cathodic Protection & Corrosion Control Certification, Pipe Stress Analysis Using Caesar, Project Management & Project Cost Batch 1, Corrosion Control, Understanding Lng Business And Fsrु Operation, Mr/S Implementation, Corrosion Control (Internal Certification), Control Valve, Coating Inspector Certification, Piping and Pipeline System, Gas Chromatography, Gas Pipeline Hydraulic, Gas Engine & Turbine; and public training.

			b. Training in Financial and General, covers Property Asset Management, Strategic Planning, Budget & Controlling, PSAK with Convergency IFRS Program and its application, Financial Modeling, Business Management and public training.
--	--	--	--

Sumber : Annual Report 2012 PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk

Namun di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk. SBU Transmisi Sumatera Jawa yang merupakan anak perusahaan dari PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk, terdapat kendala mengenai pelatihannya. Hal ini di peroleh berdasarkan *survey* divisi SDM 2012.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Survey SDM 2012**

No	Kegiatan	Saran	Total
1	Pembinaan dan Pengembangan	*Rekrutmen	8
2		*Penempatan Pekerja	12
3		*Rotasi, Mutasi, dan Promosi	9
4		*Kompetensi	6
5		*Karir	5
6		*Job Grade	2
7		*Pendidikan dan Pelatihan	16
8		*Coaching dan Counseling	4
9		*Reward & Punishment	2
10		*Urjab / Job Desc	5
11		*Jam / Beban Kerja	11
12		*SMKI	2

Sumber : Data Internal Perusahaan

Dari tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa Pelatihan dan Pendidikan menempati urutan pertama yang paling mendapat keluhan di divisi pengembangan dan pembinaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala seksi pembinaan dan pengembangan, keluhan tersebut disebabkan antara lain kurangnya pelatihan yang didapat oleh masing – masing karyawan, pelatihan yang didapat tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, banyaknya topik pelatihan yang tidak disetujui oleh kantor pusat. Dalam tahapan proses pelatihan, PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk. SBU Transmisi Sumatera Jawa menghadapi kendala di tahap evaluasi pasca pelatihan. Berdasarkan wawancara dengan kepala seksi pembinaan dan pengembangan yang dilakukan oleh penulis bahwa dalam tahapan evaluasi di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk. SBU Transmisi

Sumatera Jawa mempunyai dua tahapan yang pertama adalah respon peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan yang diserahkan kepada divisi SDM dalam bentuk *form*, dan selang tiga bulan setelah mengikuti pelatihan peserta wajib untuk menilai kemampuannya sendiri dengan mengisi *form* yang telah disediakan dan memberikannya ke atasan masing – masing. Hal ini berguna agar atasan dapat mengetahui perkembangan karyawannya setelah mengikuti pelatihan. Namun hal ini tidak dapat berjalan dengan lancar, karyawan cenderung tidak memberikan *form* penilaian kemampuan sendiri kepada atasan mereka, sehingga atasan tidak dapat mengontrol sejauh mana karyawannya berkembang.

**Tabel 1.3**

**REALISASI PENCAPAIAN MANDAYS EKSTERNAL  
PUBLIK PER SATUAN KERJA JAN – JUN 2012**

Satuan Kerja	PEKERJA		%	MANDAYS SBU TSJ		%
	TARGET	REALISASI		TARGET	REALISASI	
Departemen Operasi HOSBU TSJ	4	2	50%	8	7	88%
Dinas Operasi dan Pemeliharaan 1	41	22	54%	82	81	99%
Dinas Operasi dan Pemeliharaan 2	21	11	52%	40	46	115%
Dinas Operasi dan Pemeliharaan 3	22	7	32%	42	23	55%
Dinas Manajemen Transportasi Gas	26	8	31%	52	9	17%
Departemen Enjiniring	24	3	13%	48	3	6%
Departemen Logistik & Adm. Umum	21	3	14%	42	9	21%
Departemen Keuangan dan SDM	18	7	39%	36	12	33%
Bagian K3PL	7	2	29%	14	7	50%
Bagian PKH	5	3	60%	10	5	50%
<b>TOTAL MANDAYS PER JUNI 2012</b>					<b>202</b>	
<b>TARGET RKAP MANDAYS 2012</b>					<b>394</b>	
<b>PERSENTASE PENCAPAIAN MANDAYS PER JUNI 2012</b>					<b>51%</b>	

Sumber : Data Internal Perusahaan

\*Mandays adalah jumlah pelatihan yang di dapat karyawan per 6 bulan

Tabel 1.3 merupakan tabel dari realisasi pencapaian *mandays* eksternal publik per satuan kerja periode januari hingga juni 2012. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa jumlah pelatihan yang didapat oleh karyawan selama 6 bulan (*Mandays*) adalah 202 kali pelatihan dari target yang telah ditetapkan yaitu 394 kali pelatihan, sehingga presentase pencapaian pelatihan per juni 2012 mencapai 51%.

Tabel 1.4 merupakan tabel hasil pencapain diklat SBU Transmisi Sumatera Jawa periode Januari hingga Juni 2012. Tabel Realisasi pencapain diklat ini merupakan hasil gabungan pelatihan secara keseluruhan baik pelatihan internal maupun pelatihan eksternal. Total realisasi pencapaian diklat SBU Transmisi Sumatera Jawa mencapai 222 kali pelatihan yang terlaksana. Dimana realisasi

diklat ini mencakup *training hard* kompetensi, *training soft* kompetensi, dan *training mandatory safety*.

**Tabel 1.4**

**REALISASI PENCAPAIAN DIKLAT SBU TSJ  
PERIODE JAN – JUN 2012**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Specific Competencies</i>	167
<i>Supporting Compentcies</i>	35
<i>Mandatory Competencies</i>	20
<b>Total</b>	<b>222</b>

*Sumber : Data Internal Perusahaan*

Menurut Kaswan (2011:68) kinerja merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan. Menurut Mangkunegara (2011:67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu diantaranya kemampuan dan motivasi. Dengan meningkatkan kemampuan maupun motivasi yang dapat diperoleh melalui program pelatihan dan pendidikan yang sesuai maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil kinerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa dapat tercermin dari pendapatan bersih transmisi yang tersedia dibawah ini:

**Tabel 1.5**

***Pendapatan bersih Transmisi Gas***

<b>Tahun</b>	<b>Net Revenue</b>
<b>2011</b>	\$174,910,752
<b>2012</b>	\$199,999,400

*Sumber : Financial Steatment Perusahaan Gas Negara 2012*

PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk. SBU Transmisi Sumatera Jawa, menyadari bahwa karyawan merupakan sebuah aset untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dalam meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan maka perlu bagi perusahaan menyelenggarakan pelatihan maupun pendidikan yang sesuai sehingga dapat menunjang kinerja karyawan.

Menurut Marwansyah (2010:234) faktor utama masalah kinerja yaitu pengetahuan atau keterampilan, lingkungan, sumber daya, dan motivasi. Pengetahuan dan keterampilan karyawan berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas – tugasnya, bila karyawan tersebut dianggap kurang dapat menjalankan tugas – tugasnya dengan baik, maka pelatihan merupakan dapat menjadi alternatif bagi masalah karyawan tersebut. Lingkungan, masalah tidak berhubungan dengan karyawan tetapi disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja. Sumber daya, masalah meliputi kurangnya karyawan yang berkompeten oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan dalam menyeleksi karyawan, selain itu perusahaan harus menyediakan alat kerja yang memadai sehingga dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi, dimana karyawan yang sebenarnya tahu bagaimana menjalankan tugasnya dengan benar tetapi tidak melakukannya, hal ini dapat dipicu dari proses seleksi yang tidak sempurna, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan dorongan positif (misalnya pemberian insentif, penghargaan, dan lain sebagainya) kepada karyawan sehingga dapat memicu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan benar. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Erma (Vol.1 No.4,2013) secara parsial pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus (Vol. 1 No.4,2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya fenomena tersebut peneliti tertarik untuk mencoba meneliti mengenai seberapa besar pengaruh antara pelatihan dan kinerja di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa. Maka dari itu penulis mengajukan topik bahasan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus PT. Perusahaan Gas Negara (Persero),Tbk. SBU Transmisi Sumatera Jawa”**

### **1.3 Perumusan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis mengangkat beberapa perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana Tujuan dan Sasaran pelatihan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa?
2. Bagaimana Pelatih/*Trainer* pelatihan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa?
3. Bagaimana Materi pelatihan disampaikan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa?
4. Bagaimana Metode pelatihan yang di terapkan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa?
5. Bagaimana kondisi Peserta Pelatihan karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa?
6. Bagaimana kondisi pelatihan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa?
7. Bagaimana Kinerja Karyawan setelah pelatihan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa?
8. Seberapa besar pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui Tujuan dan Sasaran pelatihan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa.
2. Mengetahui Pelatih/*Trainer* pelatihan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa.
3. Mengetahui Materi pelatihan yang disampaikan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa.
4. Mengetahui Metode pelatihan yang diterapkan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa.

5. Mengetahui kondisi Peserta Pelatihan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa.
6. Mengetahui kondisi Pelatihan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa.
7. Mengetahui kinerja karyawan pasca pelatihan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa.
8. Mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitaian ini di harapkan akan memberikan kegunaan dan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis  
Untuk pengembangan wawasan keilmuan dan sebagai sarana penerapan dari ilmu pengetahuan yang selama ini penulis peroleh selama dibangku kuliah.
2. Bagi Perusahaan
  - a. Dapat digunakan untuk perusahaan sebagai alat untuk mengukur motivasi karyawan dalam bekerja
  - b. Dapat memberikan masukan atau saran yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
3. Bagi Pihak Lain  
Sebagai bahan referensi yang diharapkan dapat membantu dalam penelitian selanjutnya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistem penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan dari penelitian ini disusun sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dipaparkan tentang tinjauan umum perusahaan yang akan diteliti, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi teori-teori yang digunakan untuk membahas tentang penelitian ini antara lain mengenai motivasi kerja, produktivitas, serta turut dipaparkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tempat dan waktu penelitian, tahapan di dalam penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini dijelaskan tentang analisis dan pengolahan data yang dilakukan, serta pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini meliputi kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil perancangan yang telah dilakukan dan memberikan saran kepada organisasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan hasil peneliti.