

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi perusahaan merupakan suatu wadah bekerja bagi anggotanya dalam usaha untuk meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan secara bersama. Berhasil tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam mempertahankan ekosistemnya dimulai dari usaha-usaha manusia yang terlibat didalamnya untuk mengefisienkan dan mengefektifkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Oleh sebab itu perusahaan hendaknya berusaha meningkatkan koordinasi disetiap aktivitas operasional dengan mengembangkan sumber daya yang dimiliki dengan baik dan terlatih, untuk memperoleh metode dan mekanisme yang cepat dalam mengatasi permasalahan yang lebih kompleks.

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mewujudkan pertumbuhan dan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Dalam era global yang ditandai dengan lingkungan bisnis yang kompleks, perusahaan maupun organisasi selalu menghadapi masalah atau tantangan yang sangat mendasar yaitu bagaimana bisa bertahan (*to survive*) pada masa kini, sekaligus mampu menghadapi persaingan dimasa yang akan datang (Ardiani dan Ari, 2012).

Hal ini memacu setiap perusahaan agar selalu dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja perusahaan selalu menjadi ukuran keberhasilan kegiatan perusahaan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk membandingkan

pencapaian saat ini dengan tahun sebelumnya atau pencapaian yang diraih oleh kompetitor. Dengan mengetahui kinerjanya, perusahaan dapat melakukan revisi atas kebijakan-kebijakan yang tidak relevan sehingga pencapaian dimasa yang akan datang akan lebih baik.

Unsur utama dalam perusahaan yang harus diperhatikan adalah sumberdaya manusia (SDM). Dalam era globalisasi sekarang ini, sumberdaya manusia merupakan titik sentral yang perlu diperhatikan. Dalam mempersiapkan tenaga trampil dan produktif serta menciptakan iklim kerja yang kondusif, aman, nyaman dan memberi pelayanan terbaik serta informasi akurat bagi konsumen, perlu adanya pengembangan kemampuan sebagai upaya peningkatankualitas sumberdaya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, kontinu dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas. SDM sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi (Agusta dan Eddy, 2013).

Setiap lembaga atau organisasi baik pemerintah, BUMN atau perusahaan, kian menyadari betapa faktor keberhasilan senantiasa bertumpu pada masalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena mempunyai peranan penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi. Peranan SDM merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga atau organisasi, oleh karena itu diperlukan adanya pemeliharaan dan perkembangannya, karena keberhasilan SDM akan bisa menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan dan ancaman, jika tidak disertai dengan suatu pendidikan dan pelatihan serta pengendalian sumber daya itu sendiri (Bambang, 2014).

PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani dan menyuplai kebutuhan listrik masyarakat, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri. PT. PLN (Persero) Rayon Manahan, sebagai salah satu BUMN yang bergerak dalam jasa pelayanan listrik juga selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui pelatihan/*training*, loka karya maupun seminar. Secara berkala dan rutin PT. PLN (Persero) Rayon Manahan mengikutkan karyawannya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan di PT. PLN (Persero) Rayon Manahan maupun yang dilaksanakan di luar. Dengan jumlah karyawan sebanyak 38 (tiga puluh delapan) orang yang terbagi dalam 4 (empat) bagian, yaitu: manajer rayon, teknik, transaksi energi serta pelayanan pelanggan dan administrasi, maka ada 7 (tujuh) macam pelatihan

yang secara rutin diikuti oleh karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manahan, yaitu:

1. Manajemen keuangan dasar,
2. Komunikasi efektif,
3. Pengembangan diri
4. Perhitungan tariff tenaga listrik (TTL)
5. Manajemen SDM dasar
6. Pelayanan prima untuk pelayanan teknik (YANTEK), Niaga, Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL), dan
7. Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL) untuk pegawai PT. PLN (Persero).

Dalam pelaksanaan pelatihan tersebut tentunya tidak terlepas dari peran mentor atau *trainer*. Pada prakteknya, keberhasilan suatu pelatihan dipengaruhi oleh beberapa factor, antara lain: materi pelatihan, kompetensi *trainer*, serta metode yang digunakan oleh *trainer*. Namun yang paling dominan adalah kompetensi dari *trainer* itu sendiri. Kompetensi trainer meliputi, kesesuaian latar belakang pendidikan, pengalaman dalam memberikan pelatihan serta pengalaman dalam melaksanakan materi pelatihan tersebut.

Sangat penting bagi organisasi perusahaan untuk mengetahui keberhasilan suatu pelatihan, karena perusahaan sudah mengeluarkan biaya, memberikan waktu dan kesempatan kepada karyawan. Tolok ukur keberhasilan pelatihan adalah meningkatnya kinerja karyawan dalam

melaksanakan tugas dan fungsinya di PT. PLN (Persero) Rayon Manahan. Sehingga perusahaan perlu untuk melakukan penilaian kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan suatu penelitian tentang: "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi *Trainer* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN Rayon Manahan)".

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manahan?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi *trainer* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manahan?
3. Bagaimanakah pengaruh pelatihan dan kompetensi *trainer* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manahan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manahan.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi *trainer* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manahan.

3. Menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi *trainer* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manahan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan acuan bagi kajian tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi trainer terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat digunakan oleh PT. PLN (Persero) Rayon Manahan sebagai dasar acuan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan diuraikan tentang latar belakang masalah yang mendasari pelaksanaan penelitian ini, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian manfaat dari pelaksanaan penelitian ini dan sistematika penulisan skripsi hasil penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam tinjauan pustaka akan diuraikan tentang tinjauan teori tentang pelatihan, kompetensi trainer dan kinerja karyawan. Kemudian dijelaskan

tentang kerangka pemikiran penelitian, serta beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Yang terakhir akan diuraikan tentang hipotesis dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian, penulis akan menjelaskan tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variable, data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian akan dijabarkan juga metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat PT. PLN Rayon Manahan yang merupakan tempat penelitian, karakteristik responden, analisis data serta pembahsana hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab penutup akan diuraikan tentang simpulan penelitian, keterbatasan penelitian serta saran berdasarkan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Dalam daftar pustaka akan dituliskan semua referensi yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi ini.

LAMPIRAN

Pada bagian lampiran berisi instrument yang digunakan dalam penelitian, meliputi: daftar pertanyaan wawancara, kuesioner serta dokumentasi pelaksanaan penelitian.