BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan persaingan antar perusahaan yang semakin meningkat membuat setiap perusahaan harus meningkatkan *performance* nya di segala bidang. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga harus tersedianya sumber daya manusia yang handal. Menurut Wijonarko menegaskan pentingnya menganggap karyawan sebagai asset, dengan memperlakukan karyawan sebagai asset, otomatis ada peningkatan individual *Capacity* dan *Organizational Competitiveness,* selain itu peningkatan kinerja dan *Employee Engagement* dipastikan didapat. (Wijonarko, 2012, para.3). Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja.

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, adalah dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif.

Pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan, jika ingin bertahan dalam persaingan bisnis dewasa ini. Program pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan

segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Dan sebaiknya peusahaan melakukan evalusai program pelatihan secara *continue* agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan tidak hanya penting bagi kinerja karyawan, tetapi dapat juga membentuk kerja sama yang semakin erat antar karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2007) menyatakan bahwa adanya hubungan yang proposional antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Dalam proses bekerja, pelatihan merupakan suatu hal yang penting. Penilaian kinerja juga dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan.

PT. Titis Sampurna merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang produksi gas khususnya LPG (*Liquified Petroleum Gas*) dan *pipeline industrial supply* dengan memanfaatkan gas alam yang diperoleh dari sumur Air Serdang dan Beringin. Kegiatan pembangunan LPG plant Limau Timur ini berada dibawah wewenang instansi Transmisi PT. Pertamina Persero Daerah Operasi Hulu Sumatera Bagian Selatan. Karena bekerja sama dengan PT. Pertamina Persero maka PT. Titis Sampurna harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksankan program pelatihan. Divisi *Maintenance* dan *Operation* mempunyai peran penting dalam proses kerja di PT. Titis Sampurna Prabumulih. Divisi *maintenance* dan *operation* dituntut untuk dapat memelihara serta mengawasi proses kerja agar sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Berikut merupakan Data Jumlah Karyawan PT.Titis Sampurna Prabumulih dari tahun 2011 s/d 2013.

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan PT. Titis Sampurna Prabumulih

Pada tahun 2011 s.d 2013

Divisi	**Jumlah Karyawan (orang)**	
	2011/2012	**2012/2013**
General	12	13
Operation Limau Timur	17	17
Maintenance	16	18
HSE	4	4
LAB	7	7
Operation SKG Beringin/ Air Serdang	20	19
Security	20	20
Total Karyawan	**96**	**98**

Sumber: PT. Titis Sampurna Prabumulih, 2014

Pada tabel 1.1 merupakan data jumlah karyawan pada PT. Titis Sampurna Prabumulih tahun 2011 s.d 2013 per divisi. Divisi *general* pada tahun 2011/ 2012 adalah 12 orang, pada tahun 2012/2013 bertambah 1 orang karena ada yang mengalami kenaikan jabatan sehingga menjadi 13 orang. Divisi *Operation* Limau Timur pada tahun 2011/2012 adalah 17 orang, pada tahun 2012/2013 adalah 17 orang. Divisi *Maintenance* pada tahun 2011/2012 adalah 16 orang, pada tahun 2012/2013 bertambah dua orang menjadi 18 orang. Divisi HSE pada tahun 2011/2012 adalah 4 orang, pada tahun 2012/2013 adalah 4 orang. Divisi LAB pada tahun 2011/2012 adalah 7 orang, pada tahun 2012/2013 adalah 7 orang. Divisi *Operation* SKG Beringin/ Air Serdang pada tahun 2011/2012 adalah 20

orang, pada tahun 2012/2013 satu karyawan mengalami kenaikan jabatan sehingga jumlahnya menjadi 19 orang. Divisi *Security* pada tahun 2011/2012 adalah 20 orang, pada tahun 2012/2013 adalah 20 orang.

Tabel 1.2
Data Jumlah Karyawan Divisi *Maintenance* , *Operation* Limau Timur Dan *Operation* SKG Beringin/ Air Serdang Pada PT. Titis Sampurna Prabumulih Pada Tahun 2011 s.d 2013

	Jumlah karyawan	
Divisi	**2011/2012**	**2012/2013**
Operation Limau Timur	17	17
Maintenance	16	18
Operation SKG Beringin/ Air Serdang	20	19
Total	53	54

Sumber: PT. Titis Sampurna Prabumulih, 2014

Tabel 1.2 merupakan tabel jumlah karyawan divisi *maintenance* dan *operation* di PT. Titis sampurna Prabumulih pada periode tahun 2011 s.d 2013. Pada Tahun 2011/2012 jumlah karyawan divisi *maintenance* dan *operation* adalah 53 orang. Dan pada tahun Pada Tahun 2012/2013 jumlah karyawan divisi *maintenance* dan *operation* ada adalah 54 orang.

Tabel 1.3

Data Jumlah Karyawan Divisi *Maintenace* di PT. Titis Sampurna Prabumulih Pada Tahun 2011 s.d 2013

	Laki-laki	Perempuan	Total
Tahun 2011-2012	16	-	16
Tahun 2012-2013	18	-	18

Sumber: PT. Titis Sampurna Prabumulih, 2014

Pada tabel 1.3 Jumlah karyawan divisi *maintenance* pada tahun 2011/2012 berjumlah 16 orang yang semuanya adalah laki-laki. Pada tahun 2012/2013 merekrut dua karyawan, jadi karyawan berjumlah 18 orang yang semuanya adalah laki-laki.

Tabel 1.4

Data Jumlah Karyawan Divis *Operation* Limau Timur di PT. Titis Sampurna Prabumulih Pada tahun 2011 s.d 2013

	Laki-laki	**Perempuan**	**Total**
Tahun 2011-2012	16	1	17
Tahun 2012-2013	16	1	17

Sumber: PT. Titis Sampurna Prabumulih, 2014

Jumlah karyawan divisi *operation* limau timur pada tahun 2011-2012 berjumlah 17 orang yang terdiri dari 16 laki-laki dan 1 perempuan. Pada tahun 2012-2013 tetap berjumlah 17 yang terdiri dari 16 laki-laki dan 1 perempuan.

Tabel 1.5

Data Jumlah Karyawan divisi *Operation* SKG Beringin/ Air Serdang di PT. Titis Sampurna Prabumulih Pada tahun 2011 s.d 2013

	Laki-laki	Perempuan	Total
Tahun 2011-2012	20	-	20
Tahun 2012-2013	19	-	19

Sumber: PT. Titis Sampurna Prabumulih, 2014

Pada tabel 1.5 Jumlah karyawan *operation* SKG Beringin/ air serdang pada tahun 2011-2012 berjumlah 20 orang yang semuanya berjenis kelamin laki-laki. Tahun 2012-2013 satu karyawan mengalami kenaikan jabatan. Jadi jumlah karyawan tahun 2012-2013 adalah 19 orang yang semua nya berjenis kelamin laki-laki.

Program pelatihan di PT. Titis Sampurna Prabumulih dilakukan setiap tahun. Jumlah program pelatihan setiap tahun tidak sama dan materi yang diberikan tiap tahun berbeda sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan. Program pelatihan yang diadakan bertujuan untuk menambah pengetahuan sekaligus untuk mengembangkan kreatifitas yang dimiliki oleh karyawan. Program pelatihan yang diikuti oleh divisi *maintenance* dan *operation* diikuti oleh bagian *supervisor*. ke bawah. Dan penilaian pelatihan dilakukan diawal periode tahun.

Tabel 1.6
Data Jumlah Karyawan Divisi *Maintenance* dan *Operation* Pada PT. Titis Sampurna Prabumulih yang Mengikuti Pelatihan Pada Tahun 2011 s.d 2013

	Jumlah karyawan	
Divisi	**2011/2012**	**2012/2013**
Operation Limau Timur	14	14
Maintenance	15	17
Operation SKG Beringin/ Air Serdang	17	17
Total	46	48

Sumber: PT. Titis Sampurna Prabumulih, 2014

Pada tabel 1.6 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan pada tahun 2011/2012 adalah 46 orang yang terdiri dari 14 orang divisi *Operation* Limau Timur, 15 orang divisi *Maintenance,* dan 17 orang divisi *Operation* SKG Beringin/ Air Serdang. Pada tahun 2012/2013 berjumlah 48 orang yang terdiri dari 14 orang divisi *Operation* Limau Timur, 17 orang divisi *Maintenance,* dan 17 orang divisi *Operation* SKG Beringin/ Air Serdang. Karyawan divisi *maintenance* dan *operation* tidak hanya mengikuti satu jenis pelatihan dalam satu periode tetapi bisa lebih dari sesuai dengan kebutuhan mereka.

Selanjutnya yang akan diikutsertakan dari populasi adalah karyawan maintenace yang sudah mengikuti pelatihan sebanyak 48 orang.

Tabel 1.7
Jenis Pelatihan Karyawan Divisi *Maintenance* di PT. Titis Sampurna Prabumulih Pada Tahun 2011- 2013

No	Tahun	Jenis Pelatihan	Peserta Pelatihan	Jumlah Peserta
1		*Progammable Logic Control (PLG) Automation to Ethernet/WAN Course*	*Instrument*	1
2		*Gas Engine Electric set Operation Maintenance*	*Electrical*	1
			Mechanical	2
3	2011	*Maintenance Performance Indicator*	*Maint Engg*	1
			Maint Supt	2
4		*In House Training Awareness & Internal Audit ISO 9001:2008*	*Mechanical*	3
			Instrumen	4
			Electrical	3
			Maintenance Supv	1
			PLC Spesialist	1
			Maint Engg	1
			Pipeline Checker	1
5		*In House Training ISO 9001:2008 & OHSAS 18001:2007*	*Mechanical,*	2
	2012		*Maintenance Supv,*	1
			PLC Spesialist	1
6		*Lube And Lubrication*	*Instrument*	1
7		*Instrument Electronics And Control System*	*PLC Spesialist*	1
8		*Corrosion Control and Cathodic Protection*	*Pipeline Checker*	1
			Pipeline	1

9	2013	*In House Training Awarness Of ISO 14001:2004 & Internal Audit Of Iso 14001:2004*	*Instrument,*	3
			Electrical	4
			Mechanical	2
			PLC Spesialist,	1
			Maintenance Supv	1
			Maint Supt	1
10		*LV Safety Defensive Driving*	*Electrical*	2
			Mechanical	2
			Maintenance Supv	1
11		*Gas Engine Operation & Maintenance*	*Instrument*	1
			Electrical	1
			Mechanical	2

Sumber: PT. Titis Sampurna Prabumulih, 2014

Tabel diatas merupakan pelatihan yang diikuti oleh divisi *maintenance*. tetapi ada beberapa karyawan didalam divisi ini yang tidak ikut serta dalam program pelatihan dikarenakan perusahaan merasa karyawan tersebut tidak membutuhkan pelatihan tersebut. Pada tahun 2011 jenis pelatihan *Progammable Logic Control (PLG) Automation to Ethernet/WAN Course* diikuti oleh 1 orang dari bagian *Instrument, Gas Engine Electric set Operation Maintenance* diikuti oleh 1 orang dari bagian *Electrical* dan 2 orang dari bagian *Mechanical*, *Maintenance Performance Indicator* diikuti oleh 1 orang dari bagian *Maint Engg, In House Training Awareness & Internal Audit ISO 9001:2008* diikuti oleh 2 orang dari bagian *Maint Supt,* 3 orang dari bagian *Mechanical,* 4 orang dari

bagian *Instrumen,* 3 orang dari bagian *Electrical,* dan 1 orang dari bagian *Maintenance Supv, PLC Spesialist, Maint Engg dan Pipeline Checker*. Pada tahun 2012 jenis pelatihan *In House Training ISO 9001:2008 & OHSAS 18001:2007* diikuti oleh 2 orang dari bagian *Mechanical,* dan 1 orang dari bagian *Maintenance Supv* dan *PLC Spesialist*, *Lube And Lubrication* diikuti oleh 1 orang dari bagian *Instrument, Instrument Electronics And Control System* yang diikuti oleh 1 orang dari bagian *PLC Spesialist*. Tahun 2013 jenis pelatihan *Corrosion Control and Cathodic Protection* diikuti oleh 1 orang dari bagian *Pipeline Checker, In House Training Awarness Of ISO 14001:2004 & Internal Audit Of Iso 14001:2004* yang diikuti oleh 1 orang dari bagian *Pipeline,* 3 orang dari bagian *Instrument,* 4 orang dari bagian *Electrical,* 2 orang dari bagian *Mechanical,* 1 orang dari bagian *PLC Spesialist,* 1 orang dari bagian *Maintenance Supv,* dan 1 orang dari bagian *Maint Supt. LV Safety Defensive Driving* diikuti oleh *2* orang dari bagian *Electrical, 2* orang dari bagian *Mechanical, 1* orang dari bagian *Maintenance Supv, dan 1* orang dari bagian *Instrument. Gas Engine Operation & Maintenance* diikuti oleh 1 orang dari bagian *Electrical* dan 2 orang dari bagian *Mechanical.*

Tabel 1. 8
Jenis Pelatihan Karyawan *Operation* Limau Timur dan ***Operation* SKG Beringin/ Air Serdang di PT. Titis Sampurna Prabumulih**
Tahun 2011- 2013

No	Tahun	Jenis Pelatihan	Peserta Pelatihan	Jumlah Peserta
1	2011	*In House Training Awareness & Internal Audit ISO 9001:2008*	*Operation Comp,*	1
			Operator Comp Supv,	3
			Operator LPG Plant Supt,	1
			Operator LPG Plant,	3
			Operator Comp	5
2	2012	*In House Training ISO 9001:2008 & OHSAS 18001:2007*	*Operator LPG Plant,*	5
			Operator Comp,	6
			Operator LPG Plant Supv	3
3	2013	*In House Training Awarness Of ISO 14001:2004 & Internal Audit Of Iso 14001:2004*	*Comp Opr,*	8
			LPG Plan Supv, ,	2
			Opr LPG Plant,	4
			Ops Supp Supt,	1
			Operation Supt	1

Sumber: PT. Titis Sampurna Prabumulih, 2014

Pada tabel diatas Tahun 2011 Jenis pelatihan *In House Training Awareness & Internal Audit* ISO 9001:2008 diikuti oleh 1 orang dari bagian *Operation Comp,* 3 orang dari bagian *Operator Comp Supv,* 1 orang dari bagian *Operator LPG Plant Supt,* 3 orang dari bagian *Operator LPG Plant,* dan 5 orang dari bagian *Operator Comp*. Tahun 2012 Jenis pelatihan *In House Training* ISO 9001:2008 & OHSAS 18001:2007 diikuti oleh 5 orang dari bagian *Operator* LPG *Plant*, 6 orang dari bagian *Operator Comp*, dan 3 orang dari bagian *Operator* LPG *Plant Supv*). Tahun 2013 Jenis pelatihan *In House Training Awarness Of ISO* 14001:2004 & *Internal Audit Of Iso* 14001:2004 diikuti oleh 8 orang dari bagian *Comp Opr,* 2

orang dari bagian *LPG Plan Supv,* 4 orang dari bagian *Opr LPG Plant,* 1 orang dari bagian *Ops Supp Supt,* dan 1 orang dari bagian *Operation Supt*.

Tabel 1.9

Jenis Pelatihan yang diikuti oleh divisi *Maintenance* dan *Operation* Limau Timur dan *Operation* SKG Beringin/ Air Serdang di PT. Titis Sampurna Prabumulih pada Tahun 2011 s.d 2013

No	Tahun	Jenis Pelatihan
1	2011	*In House Training Awareness & Internal Audit ISO 9001:2008*
2	2012	*In House Training ISO 9001:2008 & OHSAS 18001:2007*
3	2013	*In House Training Awarness Of ISO 14001:2004 & Internal Audit Of Iso 14001:2004*

Sumber: PT. Titis Sampurna Prabumulih, 2014

Tabel 1.9 merupakan jenis pelatihan yang diikuti oleh divisi *maintenance* dan *operation* limau timur dan *Operation* SKG beringin/ air serdang. Jenis pelatihan ini diikuti oleh dua divisi ini.

Tabel 1.10

Keterangan Penilaian pelatihan

Dasar Penilaian		Penilaian
Score	***Grade***	1. Apakah karyawan mengerjakan pekerjaan lebih cepat?
86 – 100	Baik Sekali	2. Apakah karyawan lebih terampil dalam bekerja?
76 – 85	Baik	3. Apakah tingkat kesalahan yang dilakukan berkurang?
56 – 75	Cukup	4. Apakah karyawan melakukan "proses pekerjaan" dengan benar dan tepat?
46 – 55	Kurang	5. Apakah karyawan lebih terampil dalam membuat laporan pekerjaan/ final report sebagai hasil akhir dari service?
0 – 45	Kurang Sekali	

Sumber: PT. Titis Sampurna Prabumulih, 2014

Tabel 1.10 keterangan penilaian pelatihan. Dasar penilaiannya score 86-100 (baik sekali), *score* 76-85 (baik), score 56-75 (cukup), *score* 46-55 (kurang) dan *score* 0-45 (kurang sekali). Dan terdapat lima pertanyaan dalam penilaian pelatihan.

Tabel 1.11
Tingkat Pendidikan Karyawan Divisi *Maintenance* dan *Operation*

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SLTP	1
2	SMU	15
3	STM	6
4	D3	20
5	S1	6
	Jumlah	**48 orang**

Sumber: PT. Titis Sampurna Prabumulih, 2014

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Titis Sampurna divisi *Maintenace* dan *Operation* kebanyakan adalah pendidikan tingkat D3 dan SMU. Maka dari itu diharapkan dengan adanya pelatihan dapat lebih memperbanyak pengetahuan, kreativitas serta dapat melakukan perencanaan dan dapat memecahkan masalah dengan cepat.

PT. Titis Sampurna Prabumulih mempunyai berbagai latar belakang pendidikan. Merekalah yang menjadi penggerak dalam perusahaan sehingga profesionalisme mereka sangat penting bagi perusahaan. Profesionalisme yang dimaksudkan adalah kinerja karyawan. Kinerja (*performance)* adalah hasil pekerjaan seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement)*.

Tabel 1.12

Tabel penilaian Kinerja PT. Titis Sampurna

Faktor	2011/2012		2012/2013		2011/2012		2012/2013		2011/2012		2012/2013	
	Operation Limau Timur				Maintenance				Operation SKG			
	Score	Grade	Score	Grade	Score	Grade	Score	Grade	Score	Grade	Score	Grade
Teknis												
1	85,71	Baik	82,85	Baik	76,33	Baik	83,23	baik	82,64	Baik	82,64	Baik
2	82,85	Baik	82,85	Baik	81,33	Baik	82,94	Baik	85	Baik	85	Baik
3	85,71	Baik	88,21	Baik Sekali	82	Baik	83,52	Baik	87,35	Baik Sekali	87,35	Baik Sekali
4	81,42	Baik	84,64	Baik	79,66	Baik	81,76	Baik	81,17	Baik	81,17	Baik
5	83,57	Baik	85,35	Baik	84,33	baik	84,41	Baik	79,41	Baik	81,17	Baik
Non Teknis												
1	82,85	Baik	84,5	Baik	82,33	Baik	82,64	baik	81,47	Baik	86,17	Baik Sekali
2	82,14	Baik	83,92	Baik	82,66	Baik	83,23	Baik	80,88	Baik	81,47	Baik
3	80,71	Baik	85,92	Baik	82	Baik	82,94	Baik	81,76	Baik	82,35	Baik
4	82,85	Baik	84,64	Baik	82,33	Baik	83,23	Baik	82,05	Baik	82,05	Baik
5	85,35	Baik	85,35	Baik	81,66	Baik	82,64	Baik	81,76	baik	84,70	Baik
Managerial												
1	83,57	Baik	84,5	Baik	78,66	Baik	81,47	Baik	77,05	Baik	81,35	baik
2	85	Baik	83,92	Baik	77,66	Baik	80,76	Baik	77,64	Baik	81,35	Baik
3	82,5	Baik	85,92	Baik	82	Baik	81,47	Baik	84,41	Baik	83,82	Baik
4	81,78	Baik	84,5	Baik	82,33	Baik	85,88	Baik	85	Baik	85	Baik
5	82,14	Baik	84,71	Baik	83,66	Baik	83,82	Baik	86,76	Baik Sekali	85,88	Baik

Keterangan :

Faktor Teknis	Faktor Non Teknis	Faktor Managerial
1. Produktivitas Kerja	1. Tanggung Jawab	1. Perencanaan dan Pengawasan
2. Kualitas Kerja	2. Kerjasama	2. Pendelegasian Tugas
3. Pengetahuan/Pengalaman	3. Loyalitas	3. Pemecahan Masalah
4. Kreativitas	4. Motivasi	4. Pengambilan
5. Komunikasi	5. Disiplin	5. Keputusan
		6. Pertimbangan Resiko

Tabel 1.13

Keterangan penilaian Kinerja PT. Titis Sampurna.

Dasar Penilaian	
Penilaian Umum (Score)	**Penilaian Umum (Grade)**
86-100	Baik Sekali
76-85	Baik
56-75	Cukup
46-55	Kurang
0-45	Kurang Sekali

Sumber: PT. Titis Sampurna Prabumulih, 2014

Pada tabel 1.12 terdapat tabel penilaian kinerja divisi *maintenance* dan *operation* SKG Beringin dan limau timut/Air Serdang. Divisi O*peration* Limau Timur pada tahun 2011/2012 faktor teknis 1 (Produktivitas Kerja) mendapat nilai rata-rata 85,71 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 82,85 (baik). Pada tahun 2011/2012 Faktor teknis 2 (Kualitas Kerja) mendapat nilai rata-rata 82,85 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 82,85 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor teknis 3 (Pengetahuan/Pengalaman) mendapat nilai rata-rata 85,71 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 88,21 (baik sekali). Pada tahun 2011/2012 faktor teknis 4 (Kreativitas) mendapat nilai rata-rata 81,42 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 84,64 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor teknis 5 (Komunikasi) mendapat nilai rata-rata 83,57 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 85,35 (baik).

Pada tahun 2011/2012 Faktor non teknis 1 (Tanggung Jawab) mendapat nilai rata-rata 82,85 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 84,5 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor non teknis 2 (Kerja sama) mendapat nilai rata-rata 82,14 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 83,92 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor non teknis 3 (Loyalitas) mendapat nilai rata-rata 80,71 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 85,92 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor non teknis 4 (Motivasi) mendapat nilai rata-rata 82,85 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 84,64 (baik). Pada tahun 2011/2012 Faktor non teknis 5 (Disiplin) mendapat nilai rata-rata 85,35 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 85,35 (baik).

Pada tahun 2011/2012 faktor manajerial 1 (Perencanaan dan Pengawasan)

mendapat nilai rata-rata 83,57 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 84,5 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor manajerial 2 (Pendelegasian Tugas) mendapat nilai rata-rata 85 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 83,92 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor manajerial 3 (Pemecahan Masalah) mendapat nilai rata-rata 82,5 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 85,92 (baik). pada tahun 2011/2012 faktor manajerial 4 (Pengambilan Keputusan) mendapat nilai rata-rata 81,78 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 84,5 (baik). pada tahun 2011/2012 faktor manajerial 5 (Pertimbangan Resiko) mendapat nilai rata-rata 82,14 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 84,71 (baik).

Divisi *Maintenance* pada tahun 2011/2012 faktor teknis 1 (Produktivitas Kerja) mendapat nilai rata-rata 76,33 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 83,23 (baik). Pada tahun 2011/2012 Faktor teknis 2 (Kualitas Kerja) mendapat nilai rata-rata 81,33 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 82,94 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor teknis 3 (Pengetahuan/Pengalaman) mendapat nilai rata-rata 82 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 83,52 (baik sekali). Pada tahun 2011/2012 faktor teknis 4 (Kreativitas) mendapat nilai rata-rata 79,66 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 81,76 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor teknis 5 (Komunikasi) mendapat nilai rata-rata 84,33 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 84,41 (baik).

Pada tahun 2011/2012 Faktor non teknis 1 (Tanggung Jawab) mendapat nilai rata-rata 82,33 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata

82,64 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor non teknis 2 (Kerja sama) mendapat nilai rata-rata 82,66 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 83,23 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor non teknis 3 (Loyalitas) mendapat nilai rata-rata 82 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 82,94 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor non teknis 4 (Motivasi) mendapat nilai rata-rata 82,33 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 83,23 (baik). Pada tahun 2011/2012 Faktor non teknis 5 (Disiplin) mendapat nilai rata-rata 81,66 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 82,64 (baik).

Pada tahun 2011/2012 faktor manajerial 1 (Perencanaan dan Pengawasan) mendapat nilai rata-rata 78,66 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 81,47 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor manajerial 2 (Pendelegasian Tugas) mendapat nilai rata-rata 77,66 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 80,76 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor manajerial 3 (Pemecahan Masalah) mendapat nilai rata-rata 82 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 81,47 (baik). pada tahun 2011/2012 faktor manajerial 4 (Pengambilan Keputusan) mendapat nilai rata-rata 82,33 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 85,88 (baik). pada tahun 2011/2012 faktor manajerial 5 (Pertimbangan Resiko) mendapat nilai rata-rata 83,66(baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 83,82 (baik).

Divisi SKG Beringin pada tahun 2011/2012 faktor teknis 1 (Produktivitas Kerja) mendapat nilai rata-rata 82,64 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 82,64 (baik). Pada tahun 2011/2012 Faktor teknis 2 (Kualitas Kerja) mendapat nilai rata-rata 85 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-

rata 85 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor teknis 3 (Pengetahuan/Pengalaman) mendapat nilai rata-rata 87,35 (baik sekali) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 87,35 (baik sekali). Pada tahun 2011/2012 faktor teknis 4 (Kreativitas) mendapat nilai rata-rata 81,17 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 81,17 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor teknis 5 (Komunikasi) mendapat nilai rata-rata 79,41 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 81,17(baik).

Pada tahun 2011/2012 Faktor non teknis 1 (Tanggung Jawab) mendapat nilai rata-rata 81,47 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 86,17 (baik sekali). Pada tahun 2011/2012 faktor non teknis 2 (Kerja sama) mendapat nilai rata-rata 80,88 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 81,47 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor non teknis 3 (Loyalitas) mendapat nilai rata-rata 81,76 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 82,35 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor non teknis 4 (Motivasi) mendapat nilai rata-rata 82,05 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 82,05 (baik). Pada tahun 2011/2012 Faktor non teknis 5 (Disiplin) mendapat nilai rata-rata 81,76 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 84,70 (baik).

Pada tahun 2011/2012 faktor manajerial 1 (Perencanaan dan Pengawasan) mendapat nilai rata-rata 77,05 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 81,35 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor manajerial 2 (Pendelegasian Tugas) mendapat nilai rata-rata 77,64 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 81,35 (baik). Pada tahun 2011/2012 faktor manajerial 3 (Pemecahan

Masalah) mendapat nilai rata-rata 84,41 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 83,82 (baik). pada tahun 2011/2012 faktor manajerial 4 (Pengambilan Keputusan) mendapat nilai rata-rata 85 (baik) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 85 (baik). pada tahun 2011/2012 faktor manajerial 5 (Pertimbangan Resiko) mendapat nilai rata-rata 86,76 (baik sekali) dan pada tahun 2012/2013 mendapat nilai rata-rata 83,82 (baik).

PT. Titis Sampurna Prabumulih mengetahui bahwa sumber daya manusia merupakan asset perusahaan. Perusahaan mengharapkan karyawannya menjadi profesional dalam tugas nya masing-masing di setiap divisi.

Berdasakan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi *Maintenance* dan *Operation* di PT. Titis Sampurna Prabumulih**" .

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi *Maintenance* dan *Operation* pada PT. Titis Sampurna Prabumulih?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai didalam penelitian ini, yaitu:

Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi *Maintenance* dan *operation* pada PT. Titis Sampurna Prabumulih.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak perusahaan :

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil langkah-langkah dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan pelatihan yang tepat sehingga membuat karyawan untuk dapat bekerja lebih baik.

2. Bagi Peneliti :

   Bermanfaat untuk menambah pengetahuan guna memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya dalam pelatihan dan kinerja karyawan yang tidak terbatas hanya pada teori tetapi juga praktek yang terjadi di dalam perusahaan.

3. Bagi pihak lain :

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan dalam mengembangkan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan yang menghadapi permasalahan yang sama.

E. Metode Penelitian

Metode yang akan di gunakan dalam penelitian di PT. Titis Sampurna Prabumulih adalah sebagai berikut:

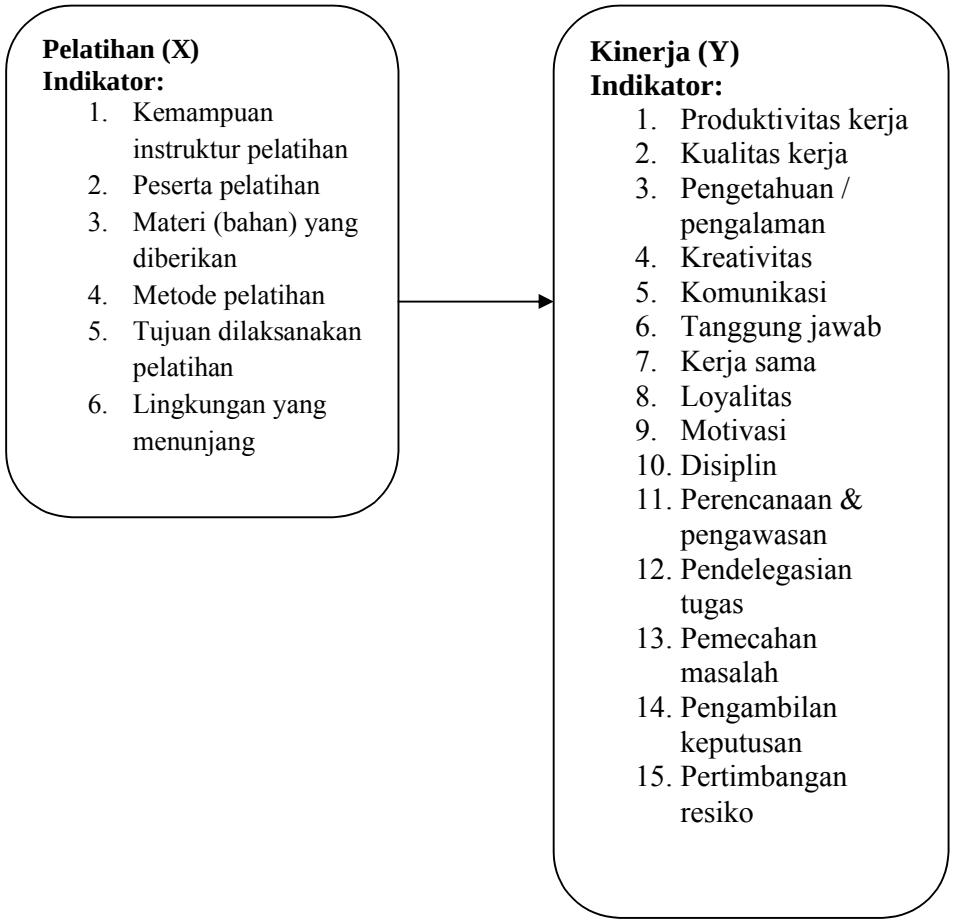
1. Jenis Penelitian

   Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus.

2. Kerangka Konseptual

Gambar 1.1

Kerangka Konseptual



Penilaian pelatihan dan penilaian kinerja divisi *maintenance* dan *operation* mempunyi indikator pertanyaan yang sama untuk dua divisi tersebut, dalam hal tugas, tanggungjawab dan pencapaian target pekerjaan. Indikator pada.

3. Subyek Penelitian

   Subyek dari penelitian ini adalah karyawan divisi *Maintenance* dan *operation* pada PT. Titis Sampurna Prabumulih yang berada di empat lokasi diantara nya : *Office* (Kantor) di Jalan Dempo No.34 LK.IV Muara Dua, Kec. Prabumulih Timur Prabumulih, Air Serdang (*Station compressor Gas*) di Dusun Metur Kec.Peninjauan OKU, Beringin (*Station compressor Gas)* di jalan Simpang Basor, Desa Air Asam Kec. Beringin Kab.Muara Enim, Limau Timur (LPG *Plant*-Pengolahan Gas) di jalan Pertamina Desa Kemang Tanduk Kec.Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih. Sejumlah 48 orang.

4. Obyek penelitian

   Obyek dari penelitian ini adalah Pelatihan dan kinerja karyawan.

5. Jenis Data Penelitian

   Jenis data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari pimpinan dan karyawan perusahaan melalui kuesioner. Data sekunder merupakan data yang diterbitkan oleh organisasi yang bukan merupakan pengolahnya (Dayan, 2006 : 19)

6. Teknik Pengumpulan Data

   a. Studi Kepustakaan

      Pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku, artikel, serta bahan-bahan lainnya yang memiliki keterkaitan masalah yang akan dibahas khususnya yang berkaitan dengan pelatihan dan kinerja karyawan.

   b. Studi Lapangan

      1) Wawancara, yaitu dengan meminta penjelasan, dan informasi secara langsung kepada pihak bersangkutan yang berada di lingkungan PT. Titis Sampurna Prabumulih.

      2) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis kepada seluruh karyawan divisi *maintenance* dan *operation* dengan jumlah responden sebesar 48 orang. Adapun skala pengukuran yang dipakai yaitu skala likert. Skor yang diberikan adalah:

         a) Sangat Setuju : Diberi skor 5
         b) Setuju : Diberi skor 4
         c) Kurang Setuju : Diberi skor 3
         d) Tidak Setuju : Diberi skor 2
         e) Sangat Tidak Setuju : Diberi skor 1

7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menganalisis penilaian keadaan obyek penelitian berdasarkan persepsi dan jawaban responden yaitu karyawan divisi *maintenance* dan *operation* di PT. Titis Sampurna Prabumulih terhadap kuesioner yang diajukan, untuk menganalisisnya maka akan digunakan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS).*

a. Uji Validitas

Pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur ketepatan dari data dan mengetahui valid atau tidak data tersebut. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan dalam bentuk angka-angka. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2011:52).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47).

c. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali 2011:96) model regresi yang baik adalah model regresi yang terlebih dahulu lulus uji asumsi klasik.

1) Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser dimana uji ini mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Gujarati dalam Imam Ghozali 2011:142).

2) Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal.

d. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif responden digunakan untuk melihat profil responden, selain itu analisis deskripstif juga digunakan untuk melihat persentasi jawaban responden terhadap tiap pertanyaan kuesioner yang diajukan kepada responden.

e. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali 2011:7). Dalam penelitian ini, penulis mengukur satu variabel bebas yakni pelatihan (Fred Luthans (2006:243) terhadap satu variabel terikat yakni kinerja karyawan. Dalam analisis ini, akan terlihat tabel koefisien determinasi, uji F dan uji T yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan.

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini untuk menarik kesimpulan tentang pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H-0 : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan.

H-1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan.

8. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1.14

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Devinisi	Pernyataan	Skala pengukuran
Pelatihan karyawan (X)	1. Kemampuan instruktur pelatihan	Seseorang atau tim yang memberikan pelatihan pada peserta pelatihan serta harus menguasai metode dan materi pelatihan.	1,2	Likert
	2. Peserta pelatihan	Seseorang atau sekelompok orang yang menerima pelatihan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.	11,12	Likert
	3. Materi (bahan) yang diberikan	Suatu pelajaran yang diberikan pada peserta pelatihan yang harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, kebutuhan peserta, dan tujuan pelatihan.	13,14	Likert
	4. Metode pelatihan	Cara atau teknik pelatihan yang diberikan pada peserta pelatihan, dimana metode ini harus lengkap dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan pemahaman karyawan.	6,7,8	Likert
	5. Tujuan diadakan pelatihan	Terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yg diharpkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.	3,4,5	Likert

	6. Lingkungan yang menunjang (Veithzal rivai 2010:225-240)	Berkaitan dengan situasi ataupun keadaan sekitar yang mampu memberikan kontribusi terhadap kegiatan yang berlangsung	9,10	Likert
Kinerja (Y)	1. Produktivitas kerja	Sebagai rasio antara output dan input, atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan(Hasibuan, 2009)	12	Likert
	2. Kualitas kerja	Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.(Gomes, 2003)	1	Likert
	3. Pengetahuan / pengalaman	Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.(Gomes, 2003)	8	Likert
	4. Kreativitas	Keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menganalisis persoalan-persoalan yang timbul, (Gomes, 2003)	15	Likert
	5. Komunikasi	interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan	3	Likert

		kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubunganhubungan yang semangkin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan. Sedarmayanti (2001:51)		
6.	Tanggung jawab	Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran. (Gomes,2003)	5	Likert
7.	Kerja sama	Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.(Gomes, 2003)	4	Likert
8.	Loyalitas	Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemamapuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja. (Hasibuan, 2005)	2	Likert
9.	Motivasi	Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.(Uno, 2008)	7	Likert
10.	Disiplin	Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan	2	Likert

		karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2013)		
11.	Perencanaan & pengawasan	Perencanaan adalah susunan rumusan) sistematik mengenai langkah-langkah mengenai langkah (tindakan-tindakan) yang akan dilakukan di masa depan, dengan didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang seksama atas potensi, faktor-faktor eksternal dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pengawasan adalah upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut, juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dihindari kejadiannya di kemudian hari. (Komarudin, 2001)	10	Likert

12.	Pendelegasian tugas	Pendelegasian adalah cara yang terbaik untuk memberikan kesempatan dan peluang bagi bawahan untuk mengembangkan kea hlian dan bakatnya. Disamping itu akan memupuk disiplin dari rasa tanggung jawab serta dengan cara yang sama pemimpin dapat mempersiapkan sejumlah calon pemimpin yang berpengalaman untuk masa yang akan datang.(Komarudin, 2001)	6	Likert
13.	Pemecahan masalah	Usaha mencari jalan keluar dari suatu kesualitan, mencapai suatu tujuan yang tidak dengan secara dapat dicapai. (Turmudi,2008)	6	Likert
14.	Pengambilan keputusan	Pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. Suprayetno dan Brahmasari (2008)	14	Likert
15.	Pertimbangan resiko	Sebuah tanggapan, saran maupun penilaian atas situasi yang sedang terjadi dimana situasi tersebut memiliki efek atau dampak.(Darmawi, 2008)	13	Likert

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari bab yang masing-masing bagian terbagi dalam beberapa sub bab dengan bab yang lain. Yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai teori tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian Pelatihan, pengertian pengembangan, jenis-jenis pelatihan, tujuan pelatihan, metode-metode pelatihan, tempat pelatihan, dan kinerja.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi profil perusahaan, lokasi PT. Titis Sampurna Prabumulih, Manajeman Staf, struktur organisasi, pembagian wewenang, tanggung jawab, dan jalur komunikasi dari divisi maintenance dan operation, pelatihan karyawan divisi maintenance dan operation di PT. Titis Sampurna Prabumulih, dan Kinerja Karyawan divisi maintenance dan operation di PT. Titis Sampurna Prabumulih.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uji validitas dan reliabilitas data, karakteristik responden, analisis setiap indikator variabel, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, dan pembahasan mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi maintenance dan operation di PT. Titis Sampurna Prabumulih.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan, saran, dan rekomendasi penelitian.