

## I. PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan senantiasa akan selalu meningkatkan kinerja karyawannya dengan menekankan disiplin dan tanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan, kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya merupakan suatu hal yang berharga bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Selain itu, sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kualitas yang mampu menghadapi persaingan global dan tatanan baru dibidang ekonomi, sosial, politik dan budaya. Salah satu jalan yang ditempuh perusahaan untuk lebih meningkatkan kualitas dan kemampuan karyawannya yaitu dengan menyelenggarakan program pelatihan bagi karyawannya.

Menurut Andre E. Sikula dalam Hasibuan (2000 : 69) bahwa :

*Training is a short term educational process utilizing a systematic and organized producer by which non managerial personnel learn technical knowledge and skill for a definite purpose.*

( Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.)

Program pelatihan yang diadakan mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan dan tentunya berguna bagi karyawan untuk meningkatkan

kemampuan karyawan agar karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan tugasnya di perusahaan. Sehingga diharapkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan-kebutuhan baru atas perubahan teknologi dan perubahan metode kerja. Menurut Nitisemito (1994 : 88) ada beberapa alasan mengapa pelatihan perlu dilakukan yaitu :

1. Adanya kebutuhan akan kenaikan hasil produksi yang memenuhi kualitas dan kuantitas.
2. Mengurangi kecelakaan dilingkungan kerja.
3. Mengurangi pengawasan.
4. Meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas perusahaan.
5. Meningkatkan moral karyawan.

Suatu keharusan bagi para manajer untuk dapat meningkatkan mutu sumber daya manusianya melalui pelatihan. Pelatihan tersebut berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual dan emosional yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan mempersiapkan diri dalam persaingan (Simamora, 1997 : 345). Perusahaan sangat perlu memperbaiki pelatihan bagi karyawan, agar dapat memberikan pelayanan yang lebih responsif, memperluas pengembangan aset, memperbesar keuntungan dan menjadikan perusahaan lebih kompetitif didalam maupun diluar negeri.

PT Bukit Asam ( Persero ) Tbk. Sebagai salah satu perusahaan BUMN yang bernaung di bawah Departemen Pertambangan Energi dan Sumber Daya Mineral, dengan bidang usaha eksplorasi batubara yang daerah eksplorasinya meliputi Bukit Asam Sumatera Selatan dan Ombilin Sumatera Barat serta unit-unit

pemuatan atau pengiriman batubara melalui dermaga batubara kertapati Palembang, pelabuhan tarahan bandar lampung serta pelabuhan batubara teluk bayur padang sumatera barat sampai saat ini masih mampu bertahan memasarkan hasil produksinya ke dalam maupun ke luar negeri. Dalam kegiatan operasionalnya, PT Bukit Asam (Persero) Tbk senantiasa melakukan berbagai kegiatan untuk mengembangkan kemampuan dan prestasi karyawan melalui kegiatan seperti Pelatihan yang berguna untuk meningkatkan kemampuan karyawannya agar lebih berkompeten dan mampu melaksanakan tugas serta kewajiban yang merupakan tanggung jawabnya. Peningkatan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam menjalankan tugasnya, merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan agar mampu bersaing dalam usahanya. Adapun jumlah karyawan PT Bukit Asam ( Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Jumlah karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung Tahun 2009

<b>NO</b>	<b>SATUAN KERJA</b>	<b>KODE SATUAN KERJA</b>	<b>JUMLAH PEGAWAI</b>
1	<b>Pelabuhan Tarahan :</b>		
	- General Staff	2300000002	1
	- Staff G.M Peltar	2300100002	1
	- Sekretaris G.M Peltar	1200300002	1
	<b>Sub Total</b>		<b>3</b>
2	<b>Kendali Produk :</b>		
	- Manager Kendali Produk	2310000002	1
	- Lab & Kendali Kualitas	2311100002	13
	- Kajian Operasi dan Teknik	2312100002	8
	<b>Sub Total</b>		<b>22</b>
3	<b>Operasi :</b>		
	- Manager Operasi	2320000002	1
	- Adm. Operasi	2320300002	7
	- Operasi Grup A	232100002-A	10

	- Operasi Grup B	232100002-B	10
	- Operasi Grup C	232100002-C	10
	- Operasi Grup D	232100002-D	11
	- Pembersihan	2321220002	-
	<b>Sub Total</b>		<b>49</b>
4	<b>Perawatan :</b>		
	- Manager Perawatan	2330000002	1
	- Adm. Perawatan	2331120002	-
	- Perencanaan & Investigasi	2321000002	13
	- Perawatan Listrik	2332000002	19
	- Perawatan Mesin	2333000002	27
	- Bengkel	2334000002	12
	<b>Sub Total</b>		<b>72</b>
5	<b>SDM &amp; Umum :</b>		
	- Manager Umum & Keuangan		1
	- SDM	23010000002	10
	- Security	23032000002	-
	<b>Sub Total</b>		<b>11</b>
6	<b>Logistik :</b>		
	- Pengadaan	2302000002	5
	- Gudang	2302100002	5
	<b>Sub Total</b>		<b>10</b>
7	<b>K3 &amp; Lingkungan :</b>		
	- K3, lingkungan	2302000002	9
	<b>Sub Total</b>		<b>9</b>
8	<b>Keuangan :</b>		
	- Keuangan	2304000002	5
	<b>Sub Total</b>		<b>5</b>
9	<b>Humas, Kemitraan dan Bina Lingkungan :</b>		
	- PUKK	2304300002	3
	- Humas	2301210002	2
	<b>Sub Total</b>		<b>5</b>
	<b>Total</b>		<b>186</b>

Sumber : PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar  
Lampung Tahun 2009

Tabel 1 di atas memperlihatkan jumlah karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung adalah 186 orang. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang telah mengikuti program pelatihan yang diadakan perusahaan.

Tabel 2. Kualifikasi Strata Pendidikan Untuk Setiap Jabatan Pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung

<b>Jenjang Jabatan</b>	<b>Kategori Jabatan</b>	<b>Kualifikasi Pendidikan</b>
I-a I-b I-c I-d	Manajer Utama/Fungsional	S2
II-a II-b II-c	Manajer Madya/Fungsional Madya	S1
III-a III-b III-c	Manajer Muda/Fungsional Muda	D3
IV-a IV-b IV-c	Penyelia/Fungsional Pratama	SLTA
V-a V-b V-c	Pelaksana Terampil	SLTA
VI-a VI-b VI-c	Pelaksana	SLTA

Sumber : PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung Tahun 2009

Tabel 2 diatas menunjukkan jenjang jabatan yang ada pada struktur organisasi perusahaan berdasarkan kategori jabatan serta kualifikasi pendidikan minimal yang harus dimiliki oleh karyawan pada setiap kategori jabatan dan jenjang

jabatan yang ada pada perusahaan. Semakin tinggi jenjang jabatan karyawan, maka tingkat pendidikan yang harus dimiliki karyawan juga semakin tinggi.

Tabel 3. Jumlah Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung Berdasarkan Strata Pendidikan

No	Satuan Kerja	Jumlah Pegawai	S3	S2	S1	D3	D1	SLTA	SLTP	SD
1	Unit Pelabuhan Tarahan	3		1				2		
2	Kendali Produk	22			5	1		16		
3	Operasi	49		1	1	2	1	37	6	1
4	Perawatan	72			9	6		52	2	3
5	SDM dan Umum	11			3	2		6		
6	Logistik	10			2	2		6		
7	K3, Lingkungan & Security	9			1	1		7		
8	Keuangan	5			2	1		1	1	
9	Humas & KBL	5			1	2		2		
	<b>Total</b>	<b>186</b>		<b>2</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>129</b>	<b>9</b>	<b>4</b>

Sumber : PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung Tahun 2009

Tabel 3 di atas menunjukkan strata atau tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung. Latar belakang pendidikan merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh karyawan, karena tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kemampuan ataupun kecakapan karyawan dalam menjalankan tugas atau kewajibannya di perusahaan. Pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa sekitar 129 orang karyawan memiliki latar belakang pendidikan SLTA. Sehingga

dibutuhkan suatu program peningkatan kemampuan atau keahlian karyawan. Program tersebut diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu dan keterampilan kepada karyawan yang belum pernah didapat selama karyawan mengikuti pendidikan formal, sehingga karyawan dapat lebih berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Salah satu cara yang ditempuh untuk melakukan pengembangan kemampuan karyawan adalah melalui program pelatihan. Namun sebelum mengadakan pelatihan, perusahaan sebaiknya terlebih dahulu melakukan penilaian kebutuhan pelatihan untuk menentukan apakah benar-benar ada kebutuhan akan pelatihan di perusahaan tersebut. Penilaian kebutuhan pelatihan mendiagnosis masalah-masalah saat ini dan tantangan dimasa mendatang yang akan dihadapi melalui pelatihan dan pengembangan (Simamora, 1997 : 361). Penilaian kebutuhan karyawan akan pelatihan menentukan apakah terjadi perbedaan antara syarat-syarat pekerjaan dan ketrampilan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Kekuatan dan kelemahan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sangat ditentukan faktor-faktor internal dan eksternal karyawan. Faktor internal dapat berupa kemampuan kerja nyata yang berbeda dibawah kemampuan kerja standar perusahaan. Sementara faktor eksternal dapat berupa iklim kerja dan persaingan pasar kerja. Hasil determinasi ini dapat menentukan bentuk dan materi serta muatan yang dibutuhkan dalam pelatihan. Dengan kata lain, bagaimana melalui pelatihan, karyawan dapat mengatasi kekurangan pengetahuan, kemampuan dan sikap kerjanya.

PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung dalam melaksanakan atau mengikutsertakan karyawan dalam program pelatihan, tentu terlebih dahulu melakukan penilaian kebutuhan pelatihan. Hal tersebut dilakukan sebagai langkah awal untuk mengetahui apakah pelatihan dapat membantu memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan serta hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan akan pentingnya pelatihan tersebut dalam memperbaiki performa kerja karyawan selama mereka menjalankan tugas dan kewajiban di perusahaan pada jabatannya masing-masing. ( Tabel TNA dapat dilihat pada lampiran 2 ).

Setiap program pelatihan yang akan dilaksanakan harus memiliki tujuan. Bila suatu badan menyelenggarakan program pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan yang menjadi tujuan dari latihan tersebut sehingga jelas apa yang akan menjadi tujuannya dan dengan demikian menjadi nyata arah yang harus dicapai. Menurut Simamora (1997 : 346) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki kinerja
2. memutakhirkan kemampuan para karyawannya sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam belajar
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
6. mengorientasikan karyawan terhadap organisasi

7. memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi

Selain itu terdapat beberapa manfaat dari aktivitas pelatihan bagi karyawan di antaranya adalah :

1. Meningkatnya kepuasan kerja dan *morale* antar karyawan.
2. Meningkatnya motivasi karyawan.
3. Meningkatnya efisiensi proses, yang akan berdampak kepada keuntungan keuangan dalam jangka panjang.
4. Meningkatnya kapasitas untuk mengadopsi teknologi dan metode-metode baru.
5. Meningkatnya inovasi dalam hal strategi dan produk.
6. Mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja.
7. Meningkatnya citra perusahaan, misalnya dalam hal perusahaan menyelenggarakan pelatihan mengenai etika.
8. Manajemen risiko, misalnya dalam hal perusahaan menyelenggarakan pelatihan mengenai pelecehan seksual, diversitas, dan keamanan kerja.

Perusahaan juga dapat berharap mengurangi pengawasan atas karyawannya setelah pelatihan, karena setelah pelatihan karyawan diharapkan dapat melakukan tugasnya dengan lebih terampil dan bertanggung jawab, karena karyawan yang mendapat pelatihan khusus akan sedikit kemungkinannya membuat kesalahan (Manullang, 1994 : 85). Program pelatihan yang diselenggarakan tersebut terdiri dari berbagai jenis pelatihan, tempat, dan penyelenggara pelatihan. Jenis pelatihan yang diselenggarakan antara lain : Evaluasi penunjang K3, Pelatihan

Aplikasi Sistem Informasi SDM, Pelatihan Administrasi, Pelatihan Penguasaan Aplikasi Sistem Informasi Logistik, Pelatihan PPGD, Analisa Kerusakan dan Kegagalan Sambungan Lasan, Internal Auditor SMK 3, Desain Teknik dan Bahan, Teknik Perawatan, Pengelolaan Limbah B3, Pelatihan Protokoler, dan Workshop SAR. Tempat pelatihan tersebut rata-rata diadakan di Tanjung Enim dan Palembang sebagai daerah eksplorasi batubara, serta tempat-tempat lainnya yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah bekerja sama dengan perusahaan lainnya.

Untuk lebih jelasnya jumlah karyawan, jenis pelatihan serta tempat dan penyelenggara pelatihan dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Jumlah Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung Yang Mengikuti Program Pelatihan Menurut Jenis Pelatihan, Tempat, Penyelenggara Dan Jumlah Peserta Pelatihan Periode Januari-Desember Tahun 2008

NO	Jenis Pelatihan	Tempat	Penyelenggara	Jumlah Peserta Pelatihan
1	Evaluasi dan Penunjuk Ahli K3	Palembang	Disnaker	1
2	Pelatihan Aplikasi Sistem Informasi SDM	Tanjung Enim	PTBA	2
3	Pelatihan Administrasi	Tanjung Enim	PTBA	1
4	Pelatihan Penguasaan Aplikasi Sistem Informasi Logistik	Tanjung Enim	PTBA	4
5	Pelatihan Manajemen Umum Dana Pensiun	Tanjung Enim	Asosiasi Dana	1
6	CLDI	Bogor	Corporate Leadership Development Institute	1
7	Negotiation Skill	Tanjung Enim	LBPP LIA	1
8	Supply Chain Management & MRO Inventory Cost	Bandung	PT Devant Prima Mulya	1

	Reductic			
9	Anggota Gugus Tugas TPM Satker	Jakarta	Diklat PTBA	5
10	Pelatihan PPGD	Tanjung Enim	PTBA	4
11	Analisa Kerusakan & Kegagalan Daerah Sambungan lasan	Palembang	Baliteks UNSRI	2
12	Internal Auditor SMK 3	Tanjung Enim	PT Sucofindo	1
13	Desain Teknik dan Bahan	Tanjung Enim	PTBA	1
14	Internal Auditor ISO 17025 : 2005	Tanjung Enim	LIPI	3
15	Teknik Perawatan	Tanjung Enim	PTBA	10
16	Pengelolaan Limbah B3	Tanjung Enim	PTBA	2
17	Pelatihan Supply Chain Management	Tanjung Enim	PT Pacific Silver Bridge	1
18	Pelatihan Protokoler	Tanjung Enim	PTBA	3
19	Pelatihan Control Kualitas	Tanjung Enim	PT Mektan Babakan Tujuh Konsultan Bandung	1
20	Workshop SAR	Tanjung Enim	PT Avignam Samagram	2
21	Pelatihan Sistem Manajemen Terpadu	Palembang	P2SMTP LIPI	1
22	Pelatihan Risk Management	Tanjung Enim	PT Devant Prima Mulya	1
23	Pelatihan Internal Auditing BSC	Bandung	MBT	1
<b>Total</b>				<b>50</b>

Sumber : SDM Umum dan Humas, Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung 2009

Bila suatu perusahaan menyelenggarakan program pelatihan, maka perlu terlebih dahulu untuk mengetahui tujuan dari diadakannya program tersebut. Tujuan utama dari diselenggarakannya program pelatihan ini yaitu agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien sehingga dapat memudahkannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan hal tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri.. Menurut Gilmer dalam As'ad (2004 : 114) seorang karyawan akan memperoleh kepuasan

kerja apabila ia diberi kesempatan untuk maju. Dalam hal ini yaitu kesempatan untuk memperoleh pengalaman serta peningkatan kemampuan yaitu melalui pelatihan bagi karyawan, Dengan mengikutsertakan karyawan dalam program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan atau lembaga lainnya yang bekerja sama dengan perusahaan untuk peningkatan kemampuan bagi karyawannya. Selain itu program pelatihan dirancang tidak hanya untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, tetapi juga untuk memperbaiki kepuasan kerja bagi karyawan. (Handoko, 1995 : 110)

Burt dalam As'ad (2004 : 112) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Adapun faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
  - a. Hubungan antara manajer dengan karyawan
  - b. Faktor fisik dan kondisi kerja
  - c. Hubungan sosial di antara teman sekerja
  - d. Emosi dan situasi kerja
2. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan :
  - a. Sikap orang terhadap pekerjaannya
  - b. Umur orang sewaktu bekerja
  - c. Jenis kelamin
3. Faktor-faktor luar (extern), yaitu berhubungan dengan faktor-faktor yang mendorong karyawan yang berasal dari luar selain dirinya sendiri, yaitu:
  - a. Keadaan keluarga karyawan

b. Rekreasi

c. Pendidikan (*training, up grading* dan sebagainya).

Kepuasan kerja karyawan juga dapat timbul dari dalam maupun dari luar (eksternal) karyawan itu sendiri. Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui program pelatihan karyawan, merupakan suatu hal yang positif bagi karyawan untuk lebih berdedikasi pada pekerjaannya dan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Pelatihan juga dapat membantu perusahaan untuk melakukan penyesuaian penempatan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Kesesuaian ini bertujuan agar karyawan mampu bekerja dengan efektif dan mampu mengimplementasikan teori-teori dan konsep-konsep yang dimiliki sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni, serta ilmu yang diperoleh selama karyawan mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” Pengaruh Program Pelatihan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung).

## **1.2 Permasalahan**

PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung adalah Perusahaan yang semakin lama semakin berkembang dan mengalami perubahan, Perubahan disini meliputi perubahan dalam teknologi. Dengan adanya kemajuan

ilmu dan teknologi jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi. Jabatan-jabatan tertentu akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan informasi. Karyawan yang menduduki jabatan-jabatan tertentu juga dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian agar mampu menjalankan tugasnya sesuai jabatan yang dijalani. Jika karyawan akan menduduki posisi atau jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang ia jalankan sekarang, maka karyawan dituntut untuk memiliki latar belakang pendidikan dan keterampilan yang disyaratkan pada posisi atau jabatan tersebut (Tabel 2). Dan hal ini merupakan kendala yang dihadapi oleh karyawan, karena masih ada beberapa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan minimal yang dibutuhkan oleh perusahaan (Tabel 3). Masalah di atas merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu penempatan karyawan sesuai dengan keahlian serta latar belakang pendidikan karyawan. Kesesuaian ini bertujuan agar karyawan mampu bekerja dengan efektif dan mampu mengimplementasikan teori-teori serta konsep-konsep yang dimiliki sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni.

Untuk mengatasi masalah tersebut, perusahaan dapat mengadakan program peningkatan kemampuan dan keahlian karyawan melalui pelatihan, tentunya dengan melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan terlebih dahulu agar sesuai dengan kebutuhan akan peningkatan kemampuan karyawan yang sesuai dengan jabatannya (Lampiran 2). Oleh karena itu perusahaan sebagai penyelenggara program pelatihan, sebaiknya mengetahui apakah program pelatihan tersebut

dapat memenuhi kebutuhan karyawan serta memberikan dampak yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah ” **Apakah Program Pelatihan Karyawan Memiliki Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung ?**”

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### a. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung.

#### b. Manfaat Penelitian

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung dalam rangka mengetahui apakah program pelatihan yang diselenggarakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Sebagai referensi bagi penulis dalam melakukan penelitian selanjutnya.

### **1.4 Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan senantiasa akan berusaha untuk mencapai

tujuannya secara efektif dan efisien, dan hal ini bergantung pada baik buruknya sumber daya yang digunakan perusahaan. Tujuan tersebut dapat tercapai jika karyawan dapat meningkatkan potensi dan kemampuannya melalui program pelatihan.

Menurut Notoatmodjo (1998 : 33) pada garis besarnya ada tiga macam metode yang digunakan untuk pelatihan karyawan yaitu :

- a. Metode di luar pekerjaan
- b. Metode simulasi
- c. Metode "*On the job site*" (di luar pekerjaan)

Metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan harus disesuaikan dengan materi dan kebutuhan pelatihan dari perusahaan, sehingga metode yang digunakan benar-benar menunjang materi yang diberikan demi efektivitas pelatihan.

Menurut Simamora (1997 : 346) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan kemampuan para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam belajar
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi

7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi

Sedangkan menurut Manullang (1994 : 40), secara umum tujuan pelatihan kerja karyawan adalah :

1. Agar masing-masing peserta pelatihan dapat melakukan pekerjaan secara efisien, produktif, serta agar pengawasan lebih efektif.
2. Agar peserta pelatihan kerja lebih cepat berkembang.
3. Agar dapat menstabilkan karyawan, guna mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja.
4. Mengenalkan seorang karyawan baru dengan organisasi, kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur melalui suatu induksi.
5. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan.
6. Membantu menyelesaikan kesulitan-kesulitan karyawan.
7. Meningkatkan nilai karyawan sehingga menambah potensinya untuk kenaikan pangkat, promosi, ketentraman kerja dan moril.
8. Untuk menggantikan program penarikan karyawan yang baik.

Potensi karyawan yang dikembangkan dengan melaksanakan pelatihan kerja bagi karyawan, akan membuat karyawan lebih stabil dalam bekerja, termotivasi, kemampuannya bertambah, dan sekecil mungkin akan terhindar dari berbagai kesulitan dalam pekerjaannya ( Manullang, 1994 : 85). Program pelatihan yang terencana dengan baik dan disertai dengan kelengkapan berbagai fasilitas di dalam pelatihan termasuk kejelasan materi yang menyangkut kebutuhan pekerjaannya serta kesiapan pelatih dalam membimbing karyawan untuk lebih berperan aktif di dalam pelatihan, akan memberikan dampak yang baik bagi

kepuasan kerja mereka. Kesesuaian materi yang disampaikan serta dapat memenuhi kebutuhan kerja mereka akan memberikan kepuasan sendiri bagi karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini dapat tercermin dari kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan setiap ilmu dan pembelajaran yang diberikan dan disampaikan didalam program pelatihan, sehingga semua itu dapat bermanfaat bagi perbaikan performa kerja karyawan. Karyawan juga dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan perkembangan teknologi. Selain itu kesempatan bagi karyawan untuk bisa mengembangkan diri mereka dengan mengikuti program pelatihan, dapat memberikan kepuasan bagi mereka.

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Hasibuan, Malayu S.P (2003 : 203) yaitu :

1. Balas jasa yang adil dan layak

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, baik langsung maupun tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Penempatan sesuai dengan keahlian

Penempatan karyawan harus sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan. Kesesuaian ini bertujuan agar karyawan mampu bekerja dengan efektif dan mampu mengimplementasikan teori-teori dan konsep-konsep yang dimiliki sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni.

3. Berat ringannya pekerjaan

Berat ringannya pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergantung pada persepsi karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Perusahaan harus memandang karyawan sebagai *asset* yang berharga dan jangan memperlakukan karyawan sebagai mesin atau alat produksi semua.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang kekeluargaan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama.

5. Peralatan yang menunjang

Perusahaan harus menyediakan fasilitas-fasilitas yang membantu karyawan dalam bekerja.

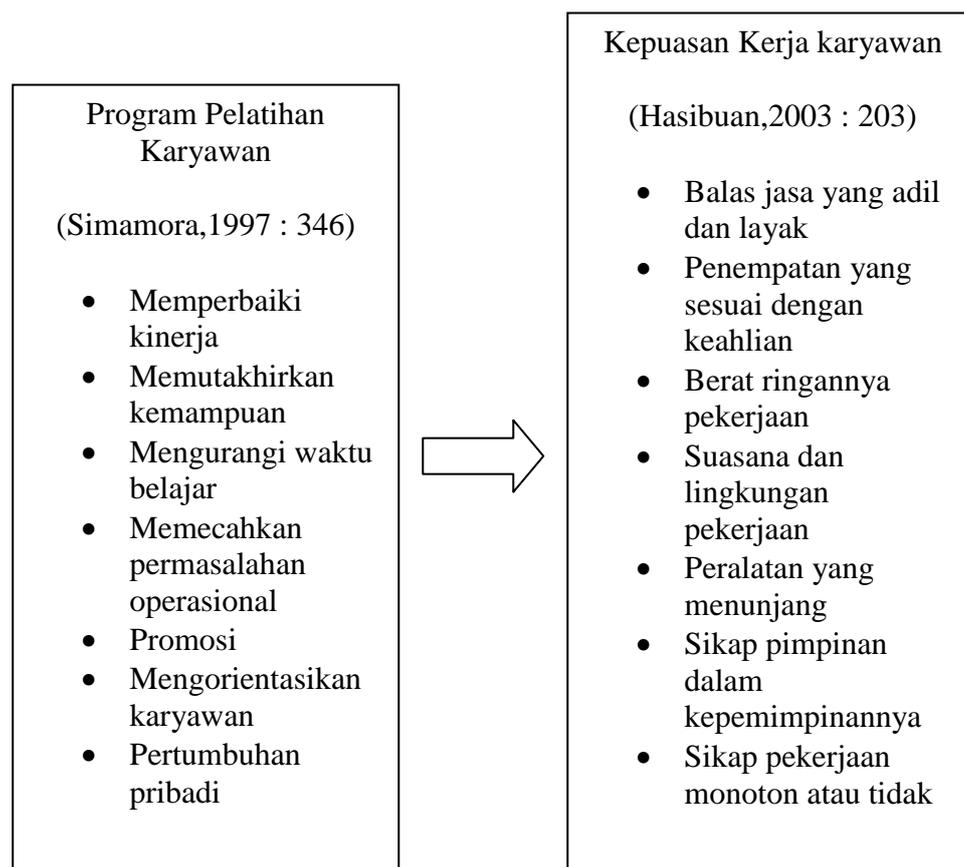
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Pimpinan merupakan *leader* bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide, dan gagasannya demi keberhasilan perusahaan.

7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sifat pekerjaan yang terlalu monoton akan menyebabkan kebosanan karyawan dalam bekerja. Salah satu cara mengurangi kebosanan tersebut yaitu dengan variasi pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa program pelatihan karyawan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Makin baik dan sesuai program pelatihan yang diterima seorang karyawan, maka hal tersebut dapat berdampak bagi kepuasan kerja karyawan. Uraian tersebut dapat dilihat pada bagan kerangka pemikiran berikut :



### **1.5 Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**” Program pelatihan karyawan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung.”**

## II. LANDASAN TEORI

### 2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hasibuan (2003 : 69) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Organisasi atau perusahaan di abad ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing dalam hal kualitas produk, *service*, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut manusia memegang peranan penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih mendalam, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan. Organisasi atau perusahaan dapat mengambil suatu langkah maupun tindakan untuk mewujudkan suatu sumber daya manusia yang berkompeten dan siap menghadapi tantangan, persaingan dan kendala yang ada di dunia kerja.

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional (Simamora, 1997 : 345).

Menurut Notoatmodjo (1998 : 26) Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (*job orientation*). Disamping itu pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap. Hal inilah yang mendasari orientasi pelatihan kepada pelaksanaan tugas serta kemampuan-kemampuan khusus pada sasaran. Hal itu pula yang membuat waktu pelatihan pada umumnya tidak terlalu lama. Demikian juga metode belajar mengajar yang digunakan pada pelatihan lebih inovatif dibandingkan dengan pendidikan. Nitisemito (1994 : 53) mengemukakan bahwa pelatihan adalah : Kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, dan keterampilan serta pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Definisi lain yang mengemukakan tentang pelatihan yaitu dikemukakan oleh Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2001 : 43) pelatihan adalah usaha untuk pengembangan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Definisi di atas memperlihatkan bahwa pelatihan berhubungan erat dengan kebutuhan organisasi dan karyawan, sehingga pelatihan yang dilaksanakan harus mampu menjawab kebutuhan-kebutuhan organisasi melalui karyawan yang dilatih.

## 2.2 Jenis-jenis Pelatihan

Jenis-jenis pelatihan yang digunakan dalam organisasi (Simamora, 1997 : 349)

a. Pelatihan keahlian-keahlian (*Skill Training*)

Pelatihan yang kerap dijumpai di dalam organisasi-organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria efektifitas pelatihan juga didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

b. Pelatihan ulang (*Retraining*)

Ini adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan yang berubah dari pekerjaan mereka.

c. Pelatihan fungsional silang (*Cross Functional Training*)

Melatih karyawan dalam bermacam-macam fungsi. Pelatihan ini melibatkan karyawan-karyawan untuk melakukan operasi-operasi dalam bidang-bidang lainnyaselain dari pekerjaan yang ditugaskan.

d. Pelatihan tim (*Team Training*)

Pelatihan terhadap sekelompok individu yang bekerja bersama demi tujuan bersama.

e. Pelatihan kreativitas (*Creativity Training*)

Pelatihan yang didasarkan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Pelatihan ini membantu orang memiliki kreativitas agar dapat memecahkan masalah dengan kiat-kiat baru.

Sebelum mengadakan pelatihan, sebaiknya perusahaan terlebih dahulu melakukan penilaian kebutuhan pelatihan. Penilaian kebutuhan-kebutuhan mendiagnosis masalah-masalah saat ini dan tantangan dimasa mendatang yang akan dihadapi melalui pelatihan dan pengembangan (Simamora, 1997 : 361). Menurut Goldstein dan Bukston dalam Mangkunegara (2001 : 46) penilaian kebutuhan pelatihan adalah kegiatan untuk mengetahui seberapa besar kebutuhan organisasi akan diadakannya pelatihan. Sasaran dari pelatihan adalah hasil yang didapat dari penilaian kebutuhan pelatihan yang dilaksanakan sebelum pelatihan yang menilai kebutuhan organisasi akan perlunya pelatihan dalam perusahaan. Keputusan menyelenggarakan pelatihan haruslah bertumpukan pada penilaian yang tepat akan kebutuhan pelatihan di perusahaan karena penilaian kebutuhan pelatihan ini adalah fondasi bagi keseluruhan upaya pelatihan. Baik tahap pelatihan maupun tahap evaluasi sangat tergantung dari masukan tahap-tahap penilaian kebutuhan akan pelatihan.

Menurut Goldstein dan Bukston dalam Mangkunegara ( 2001 : 46) penilaian kebutuhan pelatihan ini dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu :

a. Menganalisis Organisasi

Analisis organisasi adalah pemeriksaan jenis-jenis permasalahan yang dialami organisasi dan dimana permasalahan itu berada di dalam perusahaan.

b. Menganalisis *Job* dan tugas

Analisis *job* dan tugas merupakan dasar untuk mengembangkan program pelatihan *job-training*. Analisis ini berguna untuk mengetahui kebutuhan

pekerjaan dan tugas-tugas yang ada dalam perusahaan sehingga pelatihan yang tepat dapat diberikan bagi karyawan yang akan mengikuti pelatihan.

c. Menganalisis Karyawan

Yaitu mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan-kebutuhan kerja dan organisasi yang teridentifikasi dengan karakteristik-karakteristik dari masing-masing karyawan.

Hal diatas mengemukakan bahwa sebelum mengadakan pelatihan, perusahaan sebaiknya melakukan penilaian kebutuhan pelatihan terlebih dahulu untuk menentukan apakah benar-benar ada kebutuhan akan pelatihan di perusahaan tersebut. Karena pelatihan tanpa penilaian kebutuhan terlebih dahulu akan menghasilkan pelatihan yang tidak tepat guna dan pemborosan biaya perusahaan.

### **2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pentingnya Pelatihan**

Pelatihan dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pelatihan bagi karyawannya harus mendapat perhatian yang besar (Notoatmodjo, 1998 : 27). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pentingnya pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Sumber daya manusia atau karyawan menduduki jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu memiliki kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.
- b. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi. Jabatan-jabatan tertentu akan mengalami

perubahan sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan informasi.

- c. Promosi dalam suatu organisasi adalah suatu keharusan apabila organisasi itu ingin berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* akan menuntut seseorang untuk dapat menguasai pekerjaan baru dalam jabatan baru. Untuk itulah maka karyawan yang baru tersebut perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

## 2.4 Tujuan Pelatihan

Setiap pelatihan pasti memiliki tujuan yang sudah tergambar dari penilaian kebutuhan akan pelatihan pada suatu perusahaan. Bila suatu badan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan dari latihan tersebut. Dalam menyelenggarakan latihan harus jelas apa yang menjadi tujuannya, sehingga dengan demikian menjadi nyata arah yang harus dicapai.

Menurut Simamora (1997 : 346) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan kemampuan para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam belajar
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi

## 7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi

Perusahaan juga dapat berharap mengurangi pengawasan atas karyawannya setelah pelatihan, karena setelah pelatihan diharapkan dapat melakukan tugasnya dengan lebih terampil dan bertanggung jawab, karena karyawan yang mendapat pelatihan khusus akan sedikit kemungkinannya membuat kesalahan.

(Manullang, 1994 : 85).

Menurut Hasibuan (2003 : 72) pelatihan bertujuan untuk :

- a. Merealisasikan target kerja perusahaan
- b. Agar kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya
- c. Pelaksanaan program peningkatan mutu sumber daya manusia dengan cara pelatihan ditujukan juga untuk memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan tugas sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

### **2.5 Metode Pelatihan**

Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain.

Menurut Andrew E Sikula dalam Hasibuan (2003 : 77), metode-metode pelatihan yaitu :

a. *On the job*

Para peserta latihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas.

b. *Vestibule*

Metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

c. *Demonstration and Example*

Metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

d. *Simulation*

Situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.

e. *Apprenticeship*

Suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

f. *Classroom methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat, *Programmed instruction*, metode studi kasus, role playing, diskusi dan seminar.

## 2.6 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang penting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan, hal ini menyangkut perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Perasaan positif tentunya akan membawa karyawan pada keadaan senang, bergairah dalam menjalankan kewajibannya, sehingga melalui terwujudnya kepuasan kerja pada karyawan diharapkan perusahaan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akhirnya akan berpengaruh pada kualitas maupun kuantitas hasil produksi yang dihasilkan dari para karyawan.

Menurut A. Sihotang (2007 : 244) yaitu : kepuasan (*satisfaction*) kerja merupakan hasil kesimpulan seseorang pekerja tentang perbandingan antara hasil kerja yang diharapkan dengan hasil yang nyata-nyata diperolehnya. Mengutip pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2001 : 117), bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan ( Hasibuan, 2003 : 203).

## 2.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Hasibuan, Malayu S.P (2003 : 203) mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu antara lain :

a. Balas jasa yang adil dan layak

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, baik langsung maupun tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Penempatan sesuai dengan keahlian

Penempatan karyawan harus sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan. Kesesuaian ini bertujuan agar karyawan mampu bekerja dengan efektif dan mampu mengimplementasikan teori-teori dan konsep-konsep yang dimiliki sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni.

c. Berat ringannya pekerjaan

Berat ringannya pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergantung pada persepsi karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Perusahaan harus memandang karyawan sebagai *asset* yang berharga dan jangan memperlakukan karyawan sebagai mesin atau alat produksi semua.

d. Suasana dan lingkungan pekerjaan

Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang kekeluargaan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama.

e. Peralatan yang menunjang

Perusahaan harus menyediakan fasilitas-fasilitas yang membantu karyawan dalam bekerja.

f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Pimpinan merupakan *leader* bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide, dan gagasannya demi keberhasilan perusahaan.

g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sifat pekerjaan yang terlalu monoton akan menyebabkan kebosanan karyawan dalam bekerja. Salah satu cara mengurangi kebosanan tersebut yaitu dengan variasi pekerjaan.

### III. METODELOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah survei, sedangkan metodenya adalah analisis deskriptif. Metode survei deskriptif merupakan metode penelitian dengan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai faktor-faktor yang merupakan pendukung terhadap variabel-variabel yang akan dianalisis.

Dalam penelitian ini, data dan informasi diambil dari karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung yang telah mengikuti program pelatihan yang dijadikan sebagai responden dengan menggunakan kuesioner. Setelah data terkumpul, kemudian hasilnya akan dijabarkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan diawal penelitian

#### 3.2 Metode Pengumpulan Data

##### 1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur, buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan penulisan skripsi.

##### 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan dengan mengumpulkan data yang diperlukan dari PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung dengan cara :

- a. Wawancara (*interview*), yaitu wawancara langsung dengan Manajer SDM dan karyawan pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung.
- b. Kuisisioner, yaitu dengan menyebarkan kuisisioner dan memberikan panduan instruksi pengisian kuisisioner kepada karyawan. Kuisisioner yang disebarkan kepada responden terbagi dalam dua bagian. Bagian pertama berisi pertanyaan mengenai program pelatihan dan bagian kedua mengenai kepuasan kerja karyawan.

### **3.3 Metode Penentuan Responden**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Kualitas dan ciri tersebut dinamakan variabel. Sebuah populasi dengan jumlah individu tertentu dinamakan populasi *finit*, sedangkan jika jumlah individu dalam kelompok tidak mempunyai jumlah yang tetap, ataupun jumlahnya tidak terhingga, disebut populasi *infinit*. (Nazir, 2005 : 271).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, penelitian ini adalah penelitian populasi dengan menggunakan responden penelitian yaitu jumlah karyawan pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung, yang telah mengikuti program pelatihan sebanyak 50 orang.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Dalam Penulisan skripsi ini penulis menggunakan dua variabel yang akan diuji yaitu variabel bebas ( $x$ ) adalah program pelatihan dan variabel terikat ( $y$ ) adalah kepuasan kerja karyawan. Definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu :

**Tabel 5. Variabel Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Program Pelatihan Karyawan (X)	Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional (Simamora, 1997 : 345).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperbaiki kinerja</li> <li>• Memutakhirkan kemampuan karyawan sesuai dengan kemajuan teknologi</li> <li>• Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar lebih kompeten</li> <li>• Membantu memecahkan permasalahan operasional</li> <li>• Mempersiapkan promosi</li> <li>• Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi</li> <li>• Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi (Simamora, 1997 : 346)</li> </ul>	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1

Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003 : 203)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Balas jasa yang adil dan layak</li> <li>• Penempatan yang sesuai dengan keahlian</li> <li>• Berat ringannya pekerjaan</li> <li>• Suasana dan lingkungan pekerjaan</li> <li>• Peralatan yang menunjang</li> <li>• Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya</li> <li>• Sikap pekerjaan monoton atau tidak</li> </ul> (Hasibuan, 2003 : 203)	Likert SP = 5 P = 4 N = 3 TP = 2 STP = 1
-----------------------------	---	--	---

### 3.5 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

#### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan. Metode uji validitas ini menggunakan analisis faktor dengan bantuan *soft ware SPSS 16.0*. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel X dan Y yang diajukan di dalam kuisioner kepada responden dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena pada tiap item pernyataan yang diajukan memiliki *loading factor* lebih dari 0,7 atau memiliki *coefficients KMO* lebih dari 0,5. (Sumber : lampiran 6)

#### 3.5.2 Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur. (Nazir, 2005 : 134). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran, apabila pengukuran dilakukan pada objek yang sama

berulang kali dengan instrumen yang sama dengan menggunakan rumus *Alpha Croanbach*. Hasil uji reliabilitas dengan nilai *Croanbachs Alpha > item deleted*, dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5 \%$  (tingkat kepercayaan 95 %) dan di uji dengan menggunakan bantuan SPSS adalah reliabel.

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

K = Jumlah butir dalam skala pengukuran

$\sigma_b^2$  = Jumlah Ragam (*variance*) dari butir ke-i pertanyaan

$\sigma_t^2$  = Ragam (*variance*) total

( Hasil dapat dilihat pada lampiran 6 )

### 3.6 Alat Analisis

#### 3.6.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif dilakukan dengan menggunakan beberapa teori manajemen sumber daya manusia serta beberapa literatur lainnya yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini dan melalui data dari pengisian kuisioner karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung.

#### 3.6.2 Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui pengaruh program pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, akan dibuktikan dengan menggunakan alat analisis regresi dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien X

X = Program Pelatihan

### 3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t<sub>hitung</sub> = nilai t

r = nilai koefisien regresi linier

N = jumlah responden

Dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho ditolak dan Ha diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , ini berarti program pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ho diterima dan Ha ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , ini berarti program pelatihan karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Geno, Wandu Ali. 2008. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Mekanik Pada PT Lautan Berlian Utama Motor Bandar Lampung*. Skripsi. Bandar Lampung : Universitas Lampung
- Google search. 2009. *Manfaat Training*.  
<http://www.accountingresources.info/2009/11/pelatihan-dan-pengembangan-staf.html>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Gunung Agung
- Jurnal SDM. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja.html>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : ROSDA
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Manullang. M. 1994. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mufid, Ahmad. 2008. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan*

*Divisi SDM Pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN VII)*

*Lampung. Skripsi. Bandar Lampung : Universitas Lampung*

Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia

Nitisemito, Alex. S. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Gunung Agung

Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Pradnya

Paramita

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bagian

Penerbitan STIE YKPN

Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta

Supranto, J. 1991. *Statistika*. Jakarta : Erlangga