

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDRALAYA**

Skripsi

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Telkom Palembang**



OLEH :

IRHAM JULIANSYAH

01061001001

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

Tahun 2011

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDRALAYA**



Skripsi

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Telkom Palembang**



OLEH :

IRHAM JULIANSYAH

01061001001

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

Tahun 2011

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA : IRHAM JULIANSYAH
NIM : 01061001001
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TELKOM PALEMBANG.**

PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal 11 Oktober 2011

Ketua : Drs. M KOSASIH ZEN, M.Si

NIP 130527940

Tanggal 11 Oktober 2011

Anggota : Drs. H. ADLYN KOMARUDIN

NIP 130703463

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA

TANDA PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : IRHAM JULIANSYAH
NIM : 01061001001
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TELKOM PALEMBANG.

Telah diuji didepan panitia ujian komprehensif pada tanggal 27 oktober 2010 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 27 Oktober 2011

Ketua,



Drs. M. Kosasih Zen. M. Si

NIP. 195210031976021001

Anggota,



Drs. H. Adlyn Komarudin

NIP. 194905051979031005

Anggota,

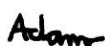


DR. Hj. Zunaidah, M. Si

NIP. 196610221992032002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Mohamad Adam. ME

NIP. 196706241994021002

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IRHAM JULIANSYAH

NIM : 01061001001

Angkatan : 2006

Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judu Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Palembang.

Dengan ini menyatakan :

1. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di lingkungan Universitas Sriwijaya.
2. Skripsi ini adalah penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari TIM Pembimbing Skripsi dan pengolahan data yang ditentukan oleh Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Sriwijaya.
3. Meskipun pada Perguruan Tinggi lainnya sudah pernah dibahas variabel yang sama seperti dalam Skripsi saya namun karena hasil penelitian terdahulu yang sering berbeda satu sama lain yang membuat saya tertarik untuk membahasnya lagi, selain itu juga saya mencoba menambah variabel baru sehingga dapat memecahkan masalah/teori yang baru.

METERAI
TEMPEL
PATEK PERMANEN BANGGA
TGL 20
Juli 2011
761A5AAF498093067
ENAM RIBU RUPIAH
6000

Irham juliansyah
01061001001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*"kegagalan bukanlah suatu hal yang menghentikan langkah untuk
menggapai kesuksesan, melainkan kegagalan merupakan proses
pembelajaran untuk mencapai kesuksesan pada hari nanti"*

*"jadilah seorang pemimpin yang di segani, bukan menjadi
pemimpin yang di takuti"*

Kupersembahkan Untuk :

ALLAH SWT

AYAH dan IBU Tercinta

SAUDARA-SAUDARA KU Tersayang

BUNDA, kekasih hati

Almamater

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T. karena atas izin-Nya jumlah penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Penulisan skripsi ini mengambil judul **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Palembang**, dibagi dalam enam bab, terdiri dari Bab I. Pendahuluan, Bab II. Tinjauan Pustaka, Bab III. Metodologi Penelitian, Bab IV. Data Penelitian, Bab V. Pembahasan dan Bab VI Kesimpulan dan Saran.

Data utama yang digunakan adalah data primer yaitu dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarkan kepada para karyawan PT. Telkom Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Palembang. Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi serta koefisien determinasi yang secara statistik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Telkom Palembang untuk selalu menjadi yang terbaik. Oleh karena itu berbagai macam pelatihan tersebut sebaiknya harus tetap dilaksanakan guna mempertahankan kinerja yang baik saat ini dan meningkatkannya lagi ke tahapan yang sempurna.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan akan kelangsungan kinerja karyawan PT. Telkom Palembang dan bahan masukan akademis bagi penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Palembang, 12 Oktober 2011



IRHAM JULIANSYAH

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan menyebut nama Allah yang Maha pengasih dan Maha penyayang, karena atas rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Palembang**, sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberi dukungan baik moril maupun materil dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Allah SWT, yang maha segalanya memberikan nikmat Nya tiada henti.
2. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Dr. H. Syamsurijal, AK, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Dr. Muhammad Adam, SE, MM, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Welly Nailis, SE, MM, Sekretaris Jurusan Manajemen.
6. Drs. M. Kosasih Zen, MSi, Pembimbing I Skripsi.
7. Drs. H. Adliyn Kamruddin, Pembimbing II Skripsi.
8. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan Staff Tata Usaha serta Pegawai yang telah memberikan bantuan dan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Ayah dan Ibu Tercinta, Ir. John Ismail dan Netty Sahmah, engkan sebagai orang tua yang sangat sempurna dihatiku, selalu membimbing ku dan selalu mengajarkan prinsip – prinsip hidup. Maafkan ananda ma ini atas kesalahan dan kecerobohan yang melukai hati kalian.
10. Saudara – saudara ku Tersayang, kalian adalah penyemangat diri ini menjalankan segala hal dalam hidup, walaupun kita saling berbeda pendapat, yakinlah diri ini sangatlah menyanyangi kalian.. Semoga dikemudian hari kita semakin kompak...Amin
11. Keponakanku yang lucu dan pintar, ayah sayang sama zaky agusrian pratama, keponakan yang memberikan kehangatan dalam rumah..ayah harap engkau akan menjadi pemimpin yang selalu mengayomi rakyat mu suatu hari nanti.. kata-kata yang selalu ayah ingat..."ampun ayah dan dak nakal lagi ayah" ...wkwkwkwkwk

12. Delviani, pemilik setengah jiwa. Terima kasih atas waktunya untuk terus mencintaiku, mencmaniku, pengertiannya, dan semangat yang kau beri.
13. Sahabat-sahabat ku seperjuangan, Agung Satrio Wibowo (TUO), Sapran
Rahmatullah jefryadi marvaunk, aku sayang kalian semoga kesuksesan selalu bersama kita.
14. Sohib ku Ndez" makasih atas semangatnya dan bantuan dari awal pembuatan proposal sampai skripsi ini selesai...aku bangga mempunyai teman wanita sebaikmu.
15. Teman-teman ku dirumah, ujuk, bontet, rosan,ecat, k'adi, pepet, ebi, k'ewin, terima kasih maen gapleknya sampe begadang..hahahahaha
16. Mbak Nihil. Kak Joe. Kak Hendrik. Kak Eka yang telah sering direpotkan dan selalu setia memberikan bantuan selama penulis mengikuti kuliah dan menyelesaikan Skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
17. Sahabat nongkrong Rival. Pergi malam hari pulang pagi bersama..hahahaha makasih bro atas cerita hidup malam harinya.. "kapan kito joging malem lagi..wkwkwkwk
18. Terima kasih kepada keluarga TAFT DIESEL PALEMBANG CHAPTER PALEMBANG, yang mempercayaku menjadi korlap....membuat pengalaman hidup llyang indah..
19. Teman-teman seperjuangan FE UNSRI INDRALAYA, makasi atas kebersamaan selama ini...
20. Teman-teman warnet makasi kerja samanya 1team semalaman maen game online (POINT BLANK)....selesai sudah permainan ku..

Penulis,



Irham Juliansyah

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DRAFT SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN KOMPREHENSIF	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAKSI	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Pelatihan	8
2.1.2. Sasaran Pelatihan	9
2.1.3. Manfaat Pelatihan	10
2.1.4. Langkah-langkah Pelatihan	11
2.1.5. Faktor-faktor yang Berperan Dalam Pelatihan	14
2.1.6. Metode Pelatihan dan pengembangan menurut Rivai (2005:336)	15
2.1.7. Kinerja	18
2.1.8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19

UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA.

No. DAFTAR: 112489

TANGGAL: 2 V 2011

2.1.9. Penilaian Tenaga Kerja dan Tujuan Penilaian Kinerja.....	19
2.2. Penelitian Terdahulu	20
2.3. Kerangka Konseptual	21
2.4. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	22
3.2. Rancangan Penelitian.....	22
3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	23
3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	23
3.4.1. Identifikasi Variabel.....	24
3.4.2. Batasan Operasional Variabel	25
3.4.3. Pengukuran Variabel	26
3.5. Metode Pengumpulan Data	27
3.5.1. Metode Pengumpulan Data	27
3.5.2. Jenis Data	27
3.5.3. Sumber Data	28
3.6. Instrumen Penelitian	28
3.7. Metode Analisis Data.....	28
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	29
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	30
4.2. Visi dan Misi Perusahaan	34
4.2.1. Visi	35
4.2.2. Misi	35
4.3. Pelatihan kinerja karyawan PT. Telkom Palembang.....	38
4.4. Tugas dan Tanggung Jawab karyawan PT. Telkom Palembang	39
4.5. Organisasi perusahaan PT. Telkom Palembang.....	42

4.6. Ukuran Keberhasilan Kinerja Karyawan PT. Telkom Palembang.....	43
BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN	47
5.1. Akurasi Data	47
5.1.1. Uji Validitas	47
5.1.2. Uji Reliabilitas	48
5.1.3. Uji Normalitas	48
5.2. Analisis Statistik Deskriptif.....	50
5.2.1. Analisis Deskriptif Non Variabel	50
5.2.1.1. Karakteristik Responden	50
5.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Utama	53
5.2.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Independen	53
5.2.2.1.1. Efektifitas Biaya (X1)	53
5.2.2.1.2. Materi Program (X2)	55
5.2.2.1.3. Prinsip-prinsip Pembelajaran (X3).....	56
5.2.2.1.4. Fasilitas (X4)	58
5.2.2.1.5. Kemampuan Peserta (X5)	59
5.2.2.1.6. Infrastruktur Pelatihan (X6)	60
5.2.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Dependen	61
5.3 Uji Tabulasi Silang.....	66
5.3.1 Uji Tabulasi Silang Antara Usia Responden dan Lamanya Masa Kerja	66
5.3.2 Uji Tabulasi Silang Antara Usia Responden dan Pendidikan Terakhir	67
5.4 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Palembang.....	68
5.4.1 Analisis Regresi Berganda Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Palembang.....	69

5.4.2 Analisis Korelasi Antara Eleman Pelatihan dengan Kinerja	74
5.5 Pembahasan Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Palembang.....	75
5.5.1 Pengaruh kesefuruhan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Palembang.....	76
5.6 Perbandingan Hasil Analisis dengan Hipotesis	79
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
6.1. Kesimpulan.....	80
6.2. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1	Jenis Pelatihan yang diikuti oleh Karyawan	
	PT. Telkom Palembang.....	22
Tabel 5.3	Reliability Statistics	48
Tabel 5.4	Hasil Uji Normalitas Terhadap Variabel Utama	49
Tabel 5.5	Usia Responden	51
Tabel 5.6	Pendidikan Terakhir	52
Tabel 5.7	Lama Masa Kerja	52
Tabel 5.8	Frekuensi Efektifitas Biaya	54
Tabel 5.9	Frekuensi Statistic Materi Program	55
Tabel 5.10	Frekuensi Statistic Prinsip-prinsip Pembelajaran	57
Tabel 5.11	Frekuensi Statistic Fasilitas.....	58
Tabel 5.12	Frekuensi Statistic Kemampuan Peserta	59
Tabel 5.13	Frekuensi Infrastruktur Pelatihan	60
Tabel 5.14	Frekuensi Kuantitas	62
Tabel 5.15	Frekuensi Kualitas	63
Tabel 5.16.	Frekuensi Ketepatan Waktu	64
Tabel 5.17.	Frekuensi Kehadiran	64
Tabel 5.18.	Frekuensi Kemampuan Bekerjasama	65
Tabel 5.19.	Usia Responden Lama Masa Kerja Crosstabulation	66
Tabel 5.20.	Usia Responden Pendidikan Terakhir Crosstabulation	67
Tabel 5.21.	Model Summary	68
Tabel 5.22.	Annova (b)	69
Tabel 5.23.	Koefisien Regresi Berganda	70

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 4.1.	Logo PT.TELKOM Indonesia, Tbk.....	36
Gambar 4.2	Kredo PT. TELKOM Indonesia, Tbk.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Jadwal Konsultasi Pembimbing Skripsi I

Lampiran 3 Jadwal Konsultasi Pembimbing Skripsi II

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Palembang

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk (karyawan) PT. Telkom Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari sampel sebanyak 60 responden yang menjadi karyawan PT. Telkom Palembang maka dari enam variabel yang diujikan yaitu efektifitas biaya, materi program, prinsip pembelajaran, fasilitas, kemampuan peserta, dan infrastruktur pelatihan, hanya dua variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Palembang yaitu efektifitas biaya dan kemampuan peserta. Untuk melakukan penelitian selanjutnya agar dapat lebih sempurna lagi, maka penulis menyarankan untuk membandingkan antara para karyawan di perusahaan BUMN lain, seperti : PT. Pertamina, PT. Bukit Asam, PT. Semen Baturaja, dll, sehingga akan diperoleh hasil yang dapat dibandingkan dengan hasil penelitian ini.

Kata Kunci : pelatihan , karyawan, dan kinerja.



Training Effect Against Employee Performance

PT. Telkom Palembang

ABSTRACT

This study aims to (employees) PT. Telkom Palembang. Results showed that from a sample of 60 respondents who become employees of PT. Telkom Palembang then from the six variables tested namely cost effectiveness, program materials, principles of learning, facilities, the ability of participants, and training infrastructure, only two variables that have an influence on the performance of employees of PT. Palembang namely Telkom cost effectiveness and ability of participants. To conduct further research to be more perfect, the authors suggest to compare between the employees in other state-owned companies, such as: PT. Pertamina, PT. Bukit Asam, PT. Cement Balfour, etc., so it will obtain results that can be compared with the results of this study.

Keywords: training, employees, and performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kompetisi global yang semakin intensif, deregulasi yang sering berubah-ubah, dan kemajuan teknologi yang mendorong suatu ide-ide perubahan yang sangat cepat mengakibatkan banyak perusahaan tidak bisa bertahan hidup. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia dapat memainkan suatu peranan penting dalam mendorong kesetiaan karyawan tersebut dan membuat perusahaan mampu menanggapi perubahan-perubahan secara lebih baik.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan *competitive advantage* dari perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM oleh manajemen harus mendapatkan prioritas utama. Melalui perencanaan SDM, yang merupakan fungsi awal dan kegiatan departemen SDM, diketahui kebutuhan SDM dan analisis pekerjaan, yang merinci orang dengan kualifikasi tertentu, yang selanjutnya dilakukan proses rekrut, seleksi dan orientasi, terkumpul biodata dan preferensi karir karyawan yang selanjutnya proses penilaian karyawan dapat dipergunakan sebagai media umpan balik sebagai dasar pemberian pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.

Peran SDM dalam organisasi mempunyai arti yang sama dengan pekerjaan itu sendiri. Keusangan pengetahuan, keahlian, keterbatasan informasi pada karyawan dapat menurunkan kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Begitu pula dengan munculnya tantangan-tantangan baru yang dihadapi organisasi menyebabkan karyawan sering kali kehilangan kompetensi dan wawasan yang cukup untuk menjawab tantangan tersebut.



Perusahaan besar sekalipun tidak mampu bersaing hanya dengan mengandalkan kebesaran dan skala bisnis yang dimiliki, tetapi harus responsif terhadap perubahan. Proses bisnis tidak lagi dijalankan berdasarkan aturan dan hierarki, tetapi dikendalikan oleh visi dan nilai. Itu semua memerlukan kemampuan SDM yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreativitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan. Setiap orang dalam organisasi harus mampu menjadi leader.

Oleh sebab itu, peningkatan terus-menerus kemampuan dan keahlian karyawan merupakan kebutuhan yang tidak dapat dielakkan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan telah menjadi bagian dari kebutuhan ini.

Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian dari human investment. Hasil survei yang dilakukan oleh Grant Thornton (Swa, 2002: jurnal online) menunjukkan bahwa nilai investasi untuk SDM di beberapa perusahaan cukup menjanjikan. Sebagai contoh salah satu hotel terkemuka di Jakarta telah mengalokasikan sejumlah US \$ 70.000 hanya untuk memberikan pelatihan kepada para manajernya agar menjadi lebih handal.

Pelatihan kerja merupakan bagian rangkaian dari proses yang dilakukan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia sebuah perusahaan. Rangkaian yang dimaksud tercakup dalam lima fungsi operasional, menurut Dessler (2003: 2), yaitu:

1. Analisis Jabatan.
2. Perencanaan Tenaga Kerja dan Rekrutmen.
3. Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan Karyawan.
4. Kompensasi.
5. Insentif dan Keuntungan.
6. Peningkatan Kinerja.

7. Komunikasi (wawancara, konseling, dan pendisiplinan)
8. Pelatihan dan Pengembangan Manajer.
9. Suasana Kerja Karyawan.

Sembilan fungsi tersebut berkaitan dan tidak bisa dipisahkan satu sama lain, dimana masing-masing fungsi memegang peranan penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Fungsi pengembangan dan pelatihan hendaklah dilaksanakan oleh perusahaan guna meraih manfaat yang positif bagi karyawan. Dalam peranannya pada suatu perusahaan, manusia sebagai karyawan yang mengelola perusahaan terbagi atas dua macam, yaitu:

1. Tenaga Eksekutif, yang mempunyai tugas pokok mengambil keputusan melaksanakan fungsi organik perusahaan.
2. Tenaga Operatif, merupakan tenaga terampil yang menguasai bidang pekerjaannya, sehingga tugasnya dapat dilaksanakan dengan baik.

Adanya dua macam jenis tenaga kerja tersebut membawa konsekuensi yang berbeda dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang mereka butuhkan nantinya.

Begitu karyawan direkrut dan diseleksi, maka langkah selanjutnya adalah orientasi dan pelatihan, dimana mereka diberikan informasi dan keterampilan awal yang mereka butuhkan dalam melaksanakan pekerjaan mereka nantinya. Kemudian dilakukan proses pengembangan karyawan sebagai salah satu langkah yang ditempuh dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan kemerosotan kinerja karyawan.

Dengan adanya pelatihan, maka diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik, dan selain itu agar:

1. Tingkat produktivitasnya bertambah.
2. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.

3. Mengurangi besarnya biaya scrap (kerusakan hasil), dan
4. Meningkatkan gairah kerja.

Adapun manfaat yang diraih perusahaan dengan melaksanakan pelatihan, adalah:

1. Perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang.
2. Perusahaan akan memiliki pegawai yang terampil dan meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Perusahaan akan mampu menjawab tantangan dimasa yang akan datang.
4. Perusahaan akan meningkatkan prestasi pegawai baik secara individu maupun secara kelompok (tim).
5. Mekanisme perusahaan fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru.
6. Biaya produksi yang lebih efisien.

. PT. Telkom yang menjadi objek penelitian penulis, merupakan salah satu perusahaan komunikasi terbesar milik pemerintah, selalu memberikan pelatihan kepada seluruh karyawannya, baik itu tenaga eksekutif maupun tenaga operasional, Karyawan PT. Telkom sebagai salah satu bagian dari tenaga operasional yang dimiliki perusahaan, merupakan komponen yang penting untuk selalu diberikan pelatihan. Mengingat produktivitas manusia itu dapat meningkat atau pun menurun dengan berbagai faktor sebagai penyebabnya.

Karyawan PT. Telkom Palembang dibutuhkan tidak semata-mata hanya sebagai karyawan, yakni hanya melaksanakan perintah atasan atau yang sudah terstruktur, tetapi malainkan melaksanakan tugas pengaman fisik dan non fisik dalam arti luas (loss prevention) seluruh aset perusahaan yang menyangkut: personil, material/instalasi, dokumen dan semua kebijakan perusahaan.

Berbagai ancaman, tantangan, hambatan dan gangguan diprediksi akan muncul sebagai dampak dari perkembangan aspek kehidupan nasional dan global, yang harus diantisipasi dengan menyelaraskan kemampuan karyawan PT. Telkom Palembang baik sebagai orang pertama yang akan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada semua pihak yang berkepentingan maupun sebagai unsur yang bertanggung jawab terhadap kewajiban dan keselamatan perusahaan beserta seluruh asetnya melalui pelatihan-pelatihan yang berkesinambungan sesuai tuntutan dan kepentingan perusahaan.

Dalam hal pemasaran produk, misalnya, agar dapat tersalur dengan aman, lancar dan tepat waktu, karyawan juga harus mengetahui tentang pemasaran sampai ke lini, mulai dari prosedur, administrasi dan pelaksanaannya di lapangan, sehingga dapat mengambil langkah-langkah pengamanan bila terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya.

Menghadapi pasar bebas, karyawan juga diberi pelatihan tentang ISO-9000 dan ISO 14000, dan menerapkan Quality Control Circle melalui Kelompok Kendali Mutu Terpadu (KMT) dilingkungannya.

Semua pelatihan tersebut tidak saja dilakukan secara in house training tetapi juga dilakukan diluar perusahaan, seperti: Pusdiklat PT. Telkom Jakarta.

Sedikit contoh di atas, menunjukkan betapa besar perhatian manajemen terhadap pentingnya pelatihan karyawan PT. Telkom Palembang dalam upaya mendukung kemampuan karyawan untuk mewujudkan suatu keadaan yang aman, tertib dan lancar, yang sangat diperlukan guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan.

Baik atau tidaknya kinerja karyawan PT. Telkom Palembang ditentukan oleh kinerja karyawan itu sendiri, sehingga mampu menjalankan fungsi dan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang kesemuanya adalah bersumber dari keterampilan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri mulai dari tingkat pimpinan sampai dengan tingkat pelaksana dan juga pelatihan yang diberikan PT. Telkom Palembang secara terus-menerus.

Melalui penjelasan ini, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai “pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Palembang”

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, maka permasalahan yang hendak diangkat dalam penelitian ini adalah:

“Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian:

Menurut Procton dan Thornton (1983 : 4) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari adanya suatu pelatihan yang diadakan oleh perusahaan seperti yang dinyatakan oleh Flippo (1988:215) berikut ini yaitu :
Program-program pengembangan yang direncanakan akan memberikan manfaat kepada orang berupa peningkatan produktifitas, peningkatan moral, pengurangan biaya , dan stabilitas serta keluwesan (fleksibilitas) orang yang makin besar untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan-persyaratan eksternal yang berubah.

Penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat antara lain :

1.4.1 Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini merupakan salah satu bentuk aplikasi ilmu Metodologi Penelitian dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang diharapkan memberikan manfaat untuk penerapan di dunia kerja.

1.4.2 Manfaat Secara Praktis

1. Bagi perusahaan, semakin mendapat citra yang baik dimata perusahaan dengan kinerja yang terjamin dan berstandar sebagai faktor pertimbangan.
2. Bagi Perguruan Tinggi khususnya Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang besar dalam rangka daftar pustaka maupun referensi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Dedy. 2005. Analisis Kebutuhan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Operasional CV. Armas Advertising. Skripsi, Universitas Sriwijaya, Palembang.

Alamsyah, Ade Zulfikar. 2007. Pengaruh Pelatihan Kompensasi Terhadap Prestasi

Kerja Karyawan Pada Kantor Telkom Medan. Tesis, Universitas Terbuka, Medan.

Lerning Center (Pusat Pelatihan Karyawan PT. Telkom), 1 ilir Palembang

Dessler, Garry. 2000. Human Resource Management. 8th edition. Prentice Hall, Inc. Upper Saddle River: New Jersey.

Dessler, Gary. 2001. Human Resources Management. 9th editon. Prentice Hall. Inc: New Jersey.

Irsan. 2008. Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian

Bagian Pemasaran Pada PD. Aneka Elektronik Palembang. Skripsi, Universitas Sriwijaya, Palembang

Malthis, Robert L. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat: Jakarta.

Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1996. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka: Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Rajagrafindo Persada: Jakarta.

Jurnal SDM. 2009. www.jurnal_sdm.blogspot.com/kajianterhadapkinerja.html. diakses bulan juli 2011.

Jurnal Skripsi. 2009. www.jurnalskripsi.com. Diakses agustus 2011.

Malthis, Robert L. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat: Jakarta.

*Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1996. Kamus Besar
Bahasa
Indonesia. Balai Pustaka: Jakarta.*