

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Listrik adalah salah satu kebutuhan yang paling tidak dapat dipisahkan dari hidup manusia, dimana sektor industri ini merupakan penunjang dalam kebutuhan rumah tangga maupun bisnis yang saat ini sedang berkembang. Dengan menyadari hal tersebut infrastruktur listrik memiliki peran yang sangat krusial dan penting dalam upaya mendorong pertumbuhan ekonomi dan menciptakan kesejahteraan masyarakat dengan menjamin sistem yang kuat dan efisien, sehingga semua wilayah harus mempunyai infrastruktur listrik yang memadai. PT. PLN masuk kedalam perusahaan yang bernaung dibawah Badan Usaha Milik Negara dan hingga saat ini PT. PLN merupakan pemegang kuasa usaha tenaga listrik di Indonesia, dikarenakan PT. PLN sebagai penyedia listrik terbesar di Indonesia sehingga perusahaan tersebut mengembangkan usaha mereka dengan membuka kantor usaha dan pendistribusiannya ke seluruh wilayah Indonesia.

Seorang karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan supaya mendapatkan sumber daya manusia yang lebih akurat dan mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian organisasi. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi atau organisasi tersebut, karena tujuan suatu organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan apabila setiap anggota di organisasi mempunyai kemampuan dalam menguasai setiap aspek yang diperlukan didalam pengoperasian pekerjaan dan juga diharapkan setiap anggota organisasi mempunyai kompetensi yang baik.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan produktivitas karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk menjalankan kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga nantinya karyawan dapat menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu faktor sumber daya yang dimiliki dan dipergunakan oleh perusahaan yang mampu mengendalikan jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia. Untuk menjalankan semua itu, perusahaan harus memiliki manajemen yang baik. Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Sdm yang baik tentu memiliki potensi untuk memperbaiki produktivitas kerjanya baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan dengan sikap yang baik terhadap organisasi akan memberikan usaha secara maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang memiliki perilaku serta sikap yang baik akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi. Menurut Afandi (2018:91) produktivitas merupakan

perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Dampak positif dari produktivitas kerja karyawan adalah menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Dampak negatif dari produktivitas kerja karyawan yang rendah yaitu banyaknya tenaga kerja sehingga lapangan pekerjaan sulit yang mengakibatkan banyaknya pengangguran. Hal ini sangat penting karena produktivitas kerja karyawan yang baik akan membuat tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Hal ini didukung oleh penelitian Ratna Sari (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hockinda Citra Lestari, (Mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan). Serta didukung oleh penelitian Sri Sarwo Sari (2020) *The Effect Of Work Training On Employee Work Productivity In The Departement Of Village Community Empowerment Ogan Komering Ulu, (Revealed that training has a very strong influence on employee work productivity).*

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. PLN (Persero), merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang diberi kewenangan oleh pemerintah untuk mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia, PT. PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang ketenaga listrik yang mempunyai tujuan menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan memberikan pelayanan yang baik kepada seluruh masyarakat. Salah satu cabang dari PT. PLN (Persero) adalah PT. PLN (Persero) Nusantara Power Upk Sebalang Kabupaten Lampung Selatan, PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan ini berlokasi di Desa Sebalang, Kecamatan Katibung, Kabupaten Lampung Selatan. PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan adalah salah satu kegiatan usaha yang dimiliki PT. PLN

(Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, mempunyai 2 unit usaha Pembangkit Listrik yang di beri nama unit 1 dan unit 2 berkapasitas 2x100 MegaWatt (MW).

PT. PLN (Persero) pembangkit sebalang ini memiliki karyawan yang berjumlah 126 karyawan. Berikut adalah data jumlah karyawan pada PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan, serta posisi jabatan yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan

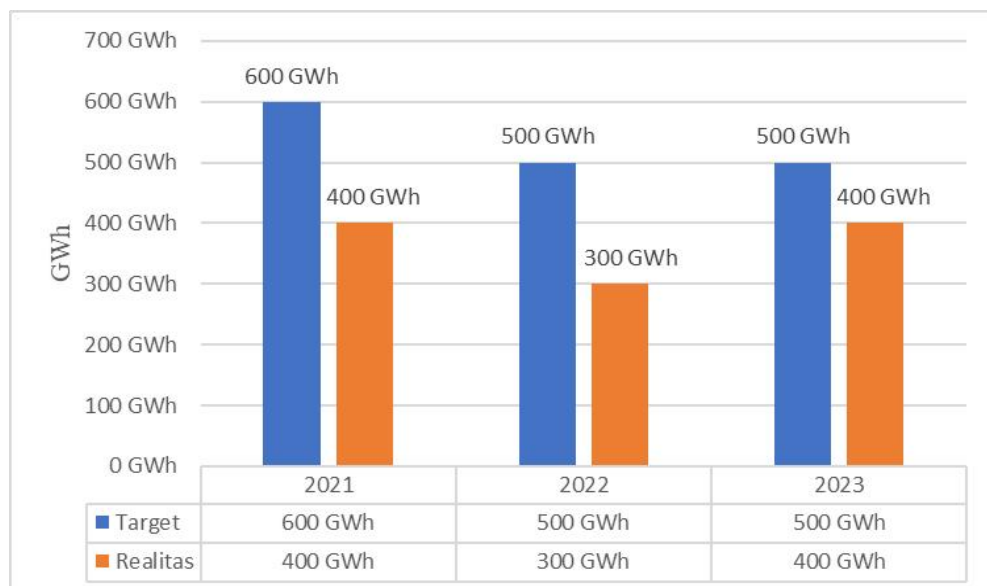
No.	Posisi Jabatan Karyawan	Jumlah karyawan
1.	Manajer Sektor	1
2.	Manager Unit	16
3.	Coal And Ash Handling/Energi Primer	13
4.	Enjiniring	9
5.	Keuangan dan Umum Administrasi	9
6.	Operasi	49
7.	Pemeliharaan	29
Total		126

Sumber : PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan. Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas adalah data jumlah karyawan pada PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan, serta posisi jabatan dari masing- masing individu karyawan. Pihak manajer PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan selalu menerapkan hubungan yang harmonis dengan para karyawannya, dalam upaya menciptakan kenyamanan karyawan dalam perusahaan, serta selalu memberikan solusi dan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak Manager bagian operasi dan pemeliharaan PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang fenomena yang terjadi didalam produktivitas kerja PT.PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang mengalami perubahan yang tidak stabil, naik dan turun pada target pencapaian suatu produksi netto UPK sebalang dalam perbaikan turbin unit 1 dan unit 2. Dibawah ini adalah grafik pencapaian target produksi netto perbaikan turbin unit 1 dan 2 pada PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang :

Gambar 1.1 Grafik Data Produktivitas Kerja Perbaikan Turbin Unit 1 dan 2 pada PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang



Sumber : PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas adalah grafik yang menunjukkan kurang stabilnya pencapaian target produksi netto UPK dalam perbaikan turbin unit 1 dan unit 2. Dapat dilihat pada tahun 2021 target pencapaian produktivitas kerja karyawan dalam perbaikan turbin unit 1 dan 2 target yang harus dicapai 600 akan tetapi realistiknya dalam perbaikan tersebut tidak mencapai target, hanya mencapai 400 target. Kemudian di tahun 2022 target pencapaiannya yaitu 500 dan di tahun 2022 tidak bisa mencapai target tersebut, realistiknya

hanya 300 target. Lalu ditahun 2023 target pencapaian adalah 500, akan tetapi realistiknya dalam perbaikan turbin tahun 2023 tersebut tidak dapat mencapai target hanya bisa mencapai 400 target. Hal ini menunjukkan bahwa hasil yang dicapai oleh karyawan belum sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kualitas kerja karyawan dapat mendorong aktivitas kerja karyawan yang semakin produktif. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang, yang berkaitan dengan kualitas karyawan dalam bekerja, Adapun hasil wawancara, yaitu karyawan belum sepenuhnya menguasai peralatan yang mendukung pengoperasian mesin sistem pembangkitan listrik sehingga dalam melakukan pekerjaan memerlukan waktu yang cukup lama yang berakibat terhambatnya aktivitas kerja yang dilakukan serta sering terjadi kesalahan dalam penulisan laporan pekerjaan membuat karyawan melakukan pekerjaan secara berulang hal tersebut menunjukkan terjadinya permasalahan yang terjadi pada kuantitas kerja karyawan berdampak pada kurang optimalnya pencapaian target produksi perbaikan turbin (Gwh) yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ketepatan waktu karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaan menjadi tolak ukur produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang, yang berkaitan dengan ketepatan waktu dalam bekerja, Adapun hasil wawancara, yaitu berkas pelaporan kegiatan harian diselesaikan karyawan tidak sesuai waktu yang telah ditentukan, berakibat pada terhambatnya proses evaluasi permasalahan kerja yang dihadapi, tidak adanya inisiatif karyawan membuat perencanaan waktu dalam bekerja menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan yang membutuhkan waktu kerja yang relatif lama dibandingkan waktu yang telah di tentukan perusahaan, permasalahan yang terjadi pada kuantitas kerja karyawan berdampak pada kurang optimalnya

pencapaian target produksi perbaikan turbin (Gwh) yang ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan. Program pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan agar menghasilkan produktivitas yang optimal dan mencapai hasil yang diinginkan perusahaan dalam memberikan pelayanan masyarakat. Untuk menindak lanjuti program pelatihan tersebut, perusahaan mengadakan penilaian kinerja terhadap karyawan dengan melihat hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan apakah memenuhi standar yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara, (2017:44) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Salah satu upaya yang dilakukan PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang, agar dapat meningkatkan hasil produktivitas kerja karyawannya, perusahaan melakukan beberapa langkah, yaitu dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Fenomena yang berkaitan dengan pelatihan pada PT. PLN Nusantara Power UPK Sebalang yaitu kurangnya semangat serta antusias karyawan yang menjadi peserta pelatihan dalam mengikuti pelatihan sehingga masih ada karyawan yang menjadi peserta pelatihan tidak hadir dalam kegiatan pelatihan yang dilaksanakan dapat dilihat melalui tabel 1.3 pelaksanaan pelatihan PT. PLN (persero) Nusantara Power UPK Sebalang:

**Tabel 1.2 Data Pelaksanaan Pelatihan Karyawan PT. PLN (Persero)
Nusantara Power UPK Sebalang Tahun 2023**

Divisi	Materi Pelatihan	Pelatih	Metode	Tujuan Dan Sasaran	Peserta	Tidak Hadir
Operasi	Manajemen Resiko	Eka Sharfina	Online	Meningkatkan efektivitas dan maturitas penerapan manajemen resiko terintegrasi di lingkungan PT.PLN (Persero)	7	3
Pemeliharaan	Supply Chain Management	Emanuella Carolline	Online	Meningkatkan sistem supply chain yang terintegrasi dan efisien, Sehingga barang & jasa yang diperlukan bagian dari penyediaan listrik tersedia tepat waktu, tepat kualitas, serta memiliki efisiensi yang tinggi	3	0
Pemeliharaan	Pemeliharaan Generator	Emanuella Carolline	Offline	Memahami tentang tindakan keamanan yang perlu diambil saat melakukan pemeliharaan generator serta menjaga kesesuaian dengan regulasi	7	1
Operasi	Efficiency Management	Emanuella Carolline	Online	Meningkatkan efisiensi, produktivitas perusahaan, dan proses menekan anggaran pengeluaran untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal	2	0
Pemeliharaan	Pemeliharaan Turbin Gas	Nur Hadi Purnomo	Offline	Mengoptimalkan kinerja turbin gas dan generator untuk menghasilkan energi listrik yang lebih stabil dan ekonomis	4	1
Operasi	Operator Dal Pencemaran Udara	Muhammad Dawud	Offline	Mampu melakukan pengelolaan dan penilaian potensi pencemaran udara yang ditimbulkan oleh perusahaan dan dampaknya yang akan terjadi	7	0

Operasi	Sio Boiler	Lias Dwi Haryadi	Online	Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam teknik pengoperasian pesawat uap secara aman, benar dan sesuai dengan peraturan perundangan di bidang (K3) yang berlaku.	2	0
Pemeliharaan	Sertifikasi Overhead Crane	Nur Hadi Purnomo	Online	Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengoperasikan crane sehingga operator lebih terlatih untuk disiplin dan bertanggung jawab	1	0
Operasi	Uji Kompetensi Teknik Djk Ops	Priyono	Online	Meningkatkan keselamatan kelistrikan serta memaksimalkan kualitas pelayanan dalam penyediaan tenaga listrik kepada masyarakat	15	5
Pemeliharaan	Pemeliharaan CFB Boiler	Lias Dwi Haryadi	Online	Agar karyawan dapat memanfaatkan bed material atau pasir alam sebagai media heat transfer guna membakar batu bara di dalam furnace pemeliharaan boiler	2	0

Sumber : PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan, Tahun 2023.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas adalah data pelatihan pada karyawan PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang tahun 2023, pelatihan pada karyawan PT. PLN (persero) Nusantara Power UPK Sebalang di hadiri oleh 50 karyawan dengan divisi Operasi dan divisi Pemeliharaan namun masih ada karyawan yang menjadi peserta pelatihan tidak hadir dalam kegiatan pelatihan yang dilaksanakan sehingga tidak semua karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Belum tercapainya tujuan dan sasaran pelatihan yang diadakan oleh perusahaan disebabkan tidak semua

karyawan yang hadir menerapkannya sehingga sasaran pelatihan yang dilakukan belum maksimal, Narasumber yang diberikan untuk melatih karyawan sudah memenuhi kualifikasi yang memadai, namun dalam melakukan praktek pelatihan dirasa belum maksimal penjelasan yang dilakukan belum maksimal cenderung cukup cepat berakibat pada sulitnya karyawan memahami pelatihan yang dilakukan. Tidak banyaknya materi pelatihan yang diadakan membuat karyawan tidak banyak memperoleh banyak pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dan banyaknya metode pelatihan yang dilakukan secara online membuat karyawan kurang fokus dalam proses pelatihan sehingga karyawan tidak optimal mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pada saat pelatihan

Permasalahan pelatihan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Muhammad Agung Anggoro (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Dengan Sistem Pendidikan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara, (Mengungkapkan bahwa budaya organisasi, pelatihan, dan sistem pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan) dan didukung juga oleh penelitian Hiromi Hara (2022) *The impact of firm provided training on productivity, wages, and transition to regular employment for workers in flexible arrangements, (Revealed that training provided by the company on productivity, wages, and transition to permanent employment for workers in flexible settings).*

Selain Pelatihan ada faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas kerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat atau diterapkan dengan baik, maka hal tersebut akan mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya, pada gilirannya akan meningkatkan keberhasilan organisasi. Melalui pembahasan tersebut menjadi dasar bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan produktivitas kerja dan sebaliknya bila budayanya

lemah mengakibatkan produktivitas kerja menurun. Menurut Afandi (2018:97) Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu karyawan dalam menangani pekerjaan masih kurangnya kesediaan karyawan untuk berinisiatif atau mengambil prakarsa untuk bertindak inovatif, dan tidak memiliki keberanian menghadapi resiko yang akan terjadi.

Sebagai Anak Perusahaan BUMN, PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang, mengimplementasikan AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) sebagai budaya organisasi di perusahaan. Adopsi budaya organisasi AKHLAK di perusahaan sejak tanggal 9 November 2020. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang, yang berkaitan dengan budaya organisasi, adapun hasil wawancara, yaitu beberapa karyawan belum mengimplementasikan nilai-nilai dari budaya organisasi AKHLAK dengan baik. Pelaksanaan norma yang merupakan peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu belum tercermin dari sikap karyawan perilaku karyawan yang berkumpul-keompok dan membahas topik lain disaat jam kerja yang menunjukkan kurang bertanggung jawab atas tugas pekerjaan yang diberikan.

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh karyawan untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan seperti nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi belum dilakukan secara optimal, dimana karyawan kurang terbuka menyampaikan permasalahan yang ada dalam pekerjaan sehingga menghambat pengambilan keputusan atasan dalam menangani masalah yang dihadapi dan karyawan cenderung mementingkan pekerjaan pribadi dibandingkan dengan hasil kerja Team.

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut perusahaan dianggap benar dan tidak benar, dapat terlihat dari kurang bersemangat untuk meningkatkan kemampuan dan menjawab tantangan perusahaan bahkan cenderung mengeluh jika diberikan pekerjaan tambahan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki tujuan yang sama dengan yang diinginkan perusahaan dan kesulitan karyawan menerima perubahan target yang ditetapkan perusahaan membuat karyawan sulit menyesuaikan diri dengan target atau ketentuan kerja yang telah ditetapkan perusahaan

Kode etik merupakan pedoman perilaku bagi karyawan perusahaan, yang belum dapat dilaksanakan dengan baik, dimana tidak semua karyawan mampu bekerjasama satu sama lain sehingga membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja dan kurangnya saling menghormati perbedaan cara pandang mengenai pekerjaan sehingga menimbulkan konflik di pekerjaan.

Permasalahan budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Dwi Wahyu Retnangingtyas (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta, (Mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan) Dan juga didukung oleh penelitian Jacob Cherian (2021) *Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior an investigative analysis from selected organizations of the United Arab Emirates (UAE), (Revealed that organizational culture has a high impact on the work performance, attitudes, and behaviors of the employes be longing to two selected companies regardiess heterogeneus nationaliies and cultures).*

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan ?
2. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan ?
3. Apakah Pelatihan dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah berfokus kepada karyawan bagian Operasi dan bagian Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pelatihan, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung

Selatan yang berlokasi di Karya Tunggal, Kec. Katibung, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35452.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November 2023 sampai Februari 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi teori Pelatihan, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Untuk menerapkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan ke dunia pekerjaan yang nyata sekaligus mengasah daya tanggap dan kritis akan kondisi dan persoalan-persoalan yang terjadi pada organisasi serta menambah pengetahuan dan wawasan khususnya dalam masalah Pelatihan, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja karyawan

1.5.2 Bagi Perusahaan

Bagi PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal hal yang membuat Produktivitas Kerja Karyawan membaik.

1.5.3 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah, ruang lingkup dari penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan dan kerangka pikir

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, operasional variabel, teknik analisis data, uji persyaratan instrumen, metode analisis data, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**