

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mengembangkan dan memajukan bisnisnya secara besar-besaran guna mencapai keuntungan maksimal. Langkah penting yang harus diambil adalah memperhatikan setiap langkah yang diambil dan merancang strategi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Tenaga kerja ini merupakan individu yang bertanggung jawab dalam menjalankan aktivitas dan perencanaan di perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas perusahaan. Pelatihan dan sertifikasi memegang peranan penting dalam konteks sumber daya manusia di berbagai lembaga, perusahaan, atau organisasi. Sumber daya manusia menjadi kunci bagi keberlanjutan suatu entitas, oleh karena itu, pentingnya pelatihan dan sertifikasi bagi karyawan guna meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan mereka.

Pelatihan, menurut Mathis dan Jackson (2010), adalah proses di mana karyawan diberi kesempatan untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan baru yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan spesifik yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan mereka saat ini. Simamora (2014) mendefinisikan pelatihan pegawai atau training sebagai upaya sistematis

perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja para pegawai melalui proses belajar, dengan tujuan agar mereka optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan, karyawan diberikan pengetahuan yang mencakup pemahaman akan berbagai prosedur, proses, peraturan, ilmu, dan hal-hal lain yang terkait dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, pelatihan bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan kompetensi mereka dalam pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Seringkali, pelatihan diselenggarakan dalam jangka waktu yang relatif singkat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sertifikasi kompetensi kerja, seperti yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 Pasal 1 angka 1, adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional dan/atau internasional. Sertifikasi ini dilakukan berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Internasional, dan/atau Standar Khusus, dan sertifikat yang diterbitkan adalah bukti tertulis bahwa seseorang telah memenuhi kompetensi kerja tertentu sesuai dengan standar yang berlaku (BPK RI, 2020).

Sertifikasi merupakan bukti bahwa seseorang memiliki keahlian atau pengetahuan tertentu dalam bidang tertentu. Proses sertifikasi biasanya dilakukan oleh pemerintah, otoritas independen, atau lembaga pengatur standar yang diakui secara nasional maupun internasional, seperti ISO (International Organization for Standardization) untuk sertifikasi internasional dan Badan Nasional Sertifikasi untuk sertifikasi profesi nasional (Fina, 2022). Kinerja

pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan atau keahlian individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang berhubungan erat dengan kompetensi yang dimiliki (Choo & Bowley, 2007).

Pelatihan dan sertifikasi memberikan manfaat besar bagi karyawan yang memiliki kekurangan dalam keterampilan dan pengetahuan. Melihat laju perkembangan zaman yang sangat cepat saat ini, di mana pendidikan formal saja tidak lagi mencukupi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan jabatan di perusahaan, pelatihan dan pengembangan menjadi semakin penting untuk menjaga agar karyawan tetap relevan dan kompetitif. Salah satu aspek penting dalam mendorong motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan dan sertifikasi. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti program pelatihan yang relevan dan mendapatkan sertifikasi atas kompetensi yang dimilikinya, perusahaan dapat memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka (Rahmadani, 2021). Pelatihan akan membantu karyawan mengembangkan keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki, sementara sertifikasi akan memberikan pengakuan formal atas kompetensi mereka. Dengan demikian, pelatihan dan sertifikasi dapat menjadi bagian integral dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan mereka dengan memastikan bahwa sumber daya manusia mereka memiliki kualifikasi yang sesuai dan kinerja yang optimal (Wahyuningsih, 2019).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lolowang (2016), kinerja yang baik dan berkualitas dari para pegawai dipengaruhi oleh peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui proses pelatihan sumber daya manusia. Selain itu, kegiatan pengembangan juga memiliki dampak serupa dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap anggota organisasi. Pengembangan juga berperan dalam menyediakan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian Rahmadani (2021) penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Penelitian Maulana (2022) menyatakan bahwa peran pelatihan dan pengembangan saat ini mengalami desentralisasi, di mana manajer diberdayakan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan. Namun, dalam kenyataannya, tidak ada pedoman atau kebijakan yang mengatur pelatihan, dan bahkan dokumentasi pelatihan tidak dipelihara dengan baik. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar pelatihan dijadikan kegiatan yang terkoordinasi secara terpusat, yang memperkuat mekanisme pelatihan yang ada dan memberikan kesempatan pengembangan kepada karyawan untuk memperluas pengetahuan dan pengalaman mereka. Penelitian Wahyuningsih (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini berarti bahwa melalui pelatihan, produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Penelitian Apriliana (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan

Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Pada PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya telah dilaksanakan dengan maksimal melalui pelatihan dan pengembangan berdasarkan kompetensi Teknik dan non yang dimiliki oleh pegawai. Penelitian oleh Istianah (2024) menunjukkan bahwa pelatihan dan sertifikasi kompetensi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Pekalongan.

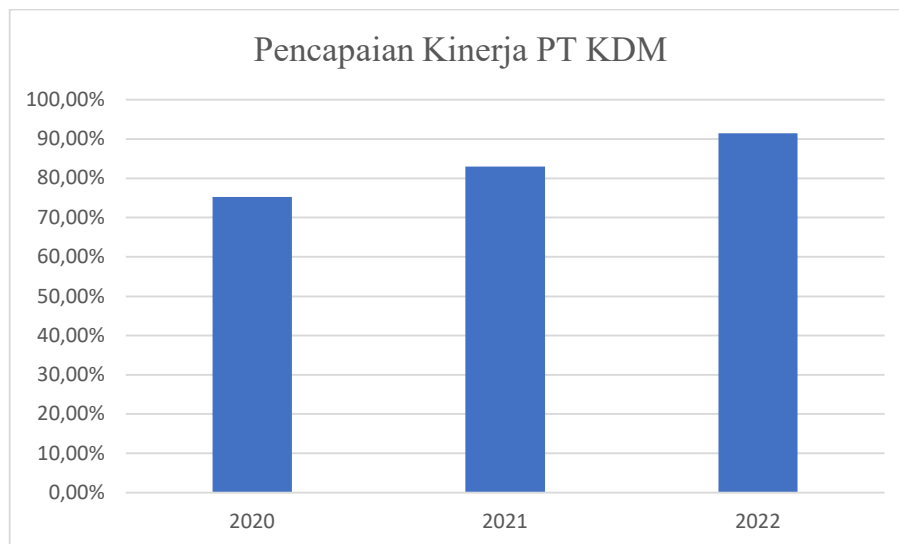
PT Kaltim Daya Mandiri (KDM) didirikan pada tanggal 14 September 1995, berlokasi di Bontang, Kalimantan Timur. Pendirian perusahaan saat itu ditujukan untuk memasok kebutuhan listrik dan utilitas bagi pabrik-pabrik PT Pupuk Kaltim dan perusahaan-perusahaan lain di lingkungan Kaltim Industrial Estate. Investasi awal dilakukan pada tahun 1996 dengan membangun 1 unit Gas Turbine Generator yang berkapasitas 34 MW. Setelah dua dekade dengan konsistensi menjaga kualitas dan kinerja, saat ini PT Kaltim Daya Mandiri telah menjadi penyedia listrik, air industri, steam dan gas industri secara berkelanjutan. Lebih dari itu, PT Kaltim Daya Mandiri telah memiliki keunggulan sebagai penyedia jasa layanan interkoneksi jaringan listrik (Electrical System Integration/ESI). PT Kaltim Daya Mandiri juga telah memiliki anak perusahaan yaitu PT KDM Argo Energy, PT Banyumas Energi Lestari, PT Mitra Daya Kencana.

Adapun kepemilikan saham PT Kaltim Daya Mandiri terdiri dari PT Pupuk Indonesia Energi, PT Kaltim Industrial Estate, Dana Pensiun Pupuk Kaltim, dan Yayasan Pupuk Kaltim. Sebagai perusahaan yang terus mengusahakan untuk berkembang, KDM melakukan terobosan-terobosan di bidang utility. Sesuai

dengan visi & misinya, sebagai salah satu perusahaan penyedia listrik, saat ini sedang merintis diversifikasi usaha bidang listrik dengan bahan baku bahan bakar dari batu bara yang tentunya harus diikuti dengan penanganan oleh sumber daya manusia yang handal dan profesional di bidangnya serta kondisi persyaratan yang telah ditentukan.

Direksi, Manajemen, dan Karyawan yang mengoperasikan pembangkit Listrik tersebut pada awal pendirian PT. KDM masih direkrut dari PT. Pupuk Kaltim pada awal pendirian KDM yang mana karyawan tersebut memiliki kualifikasi yang handal. Mengingat perusahaan baru berdiri kerjasama tersebut sangat menguntungkan PT. Kaltim Daya Mandiri karena pabrik baru tersebut dapat langsung beroperasi, hal ini dapat memotong biaya pelatihan yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

Namun semakin berkembangnya perusahaan dan keuangan KDM semakin sehat maka Direksi, Manajemen, dan karyawan operator dari pembangkit listrik mulai dikembalikan kepada PT. Pupuk Kaltim. Selanjutnya pada masa ini PT. Kaltim Daya Mandiri merekrut karyawan secara langsung, sehingga KDM mempersiapkan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan yang ada.



Gambar 1.1 Pencapaian Kinerja PT KDM Tahun 2020-2022

Sumber: Laporan Kinerja Tahunan PT. KDM

Berdasarkan data di atas, pencapaian kinerja karyawan PT Kaltim Daya Mandiri (KDM) mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun 2020 hingga 2021, dengan peningkatan dari 75,2% menjadi 91,50% pada tahun 2022. Namun, PT. Kaltim Daya Mandiri menghadapi masalah kinerja yang terjadi karena rendahnya kualitas karyawan. Berdasarkan wawancara bersama dengan HRD di PT KDM masih terdapat banyak karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dan kurang efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Misalnya, dalam bidang Operasi yang mengoperasikan pembangkit Listrik sering kali terjadi permasalahan teknis dan human eror dalam operasinya. Hal ini sangat berdampak besar pada Perusahaan. Permasalahan tersebut akan berdampak pada visi dan misi Perusahaan yaitu menjadi perusahaan yang unggul dan tanggung jawab dalam bisnis. Permasalahan ini diungkapkan dari hasil observasi peneliti pada saat

melakukan kegiatan magang pada 2021. Diperlukan pelatihan dan sertifikasi khusus untuk karyawan – karyawan tersebut agar bisa mengoperasikan pabrik dan sistem manajemen dengan baik. Perusahaan juga perlu memperhatikan masalah sertifikasi karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Sertifikasi menandakan bahwa seorang karyawan telah memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi tertentu dalam bidangnya. Sertifikasi merupakan indikasi bahwa seorang karyawan telah memenuhi standar tertentu dalam pekerjaannya. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan berdampak langsung pada hasil kerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti memilih melakukan penelitian pada PT. Kaltim Daya Mandiri untuk mengetahui lebih dalam lagi tentang metode pelatihan dan sertifikasi yang diberikan kepada sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dimiliki. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mencoba melakukan penelitian terkait hal tersebut dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan dan Sertifikasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kaltim Daya Mandiri”.

1.2 Rumusan Masalah

PT. Kaltim Daya Mandiri menghadapi tantangan kinerja yang timbul karena kurangnya kompetensi karyawan. Banyak dari mereka tidak memperlihatkan tanggung jawab terhadap tugas mereka dan kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Pada bagian Operasi yang mengurus pembangkit listrik, sering kali terjadi masalah teknis dan kesalahan manusia dalam proses operasinya. Ini memiliki dampak yang signifikan pada perusahaan, mengancam visi dan

misinya untuk menjadi perusahaan yang unggul dan bertanggung jawab. Masalah ini terungkap melalui observasi peneliti selama magang pada tahun 2021. Diperlukan pelatihan dan sertifikasi khusus bagi karyawan agar mampu mengoperasikan pabrik dan sistem manajemen secara efektif. Perusahaan juga perlu memperhatikan masalah sertifikasi karyawan sebagai indikasi bahwa mereka telah mencapai standar tertentu dalam pekerjaan mereka. Kompetensi karyawan secara langsung memengaruhi hasil kerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Kaltim Daya Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh sertifikasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Kaltim Daya Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh sertifikasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Kaltim Daya Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan penelitian ini untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Kaltim Daya Mandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Kaltim Daya Mandiri

3. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Kaltim Daya Mandiri

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan masa mendatang. Beberapa manfaat tersebut diantaranya:

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada peneliti tentang penerapan ilmu di lapangan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pertimbangan untuk membantu evaluasi pelatihan dan sertifikasi yang dibutuhkan PT. Kaltim Daya Mandiri maupun instansi lain yang sejenis agar lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada pelatihan dan sertifikasi sumberdaya karyawan dan menjadi pembanding penelitian sebelumnya dan membantu para peneliti selanjutnya sebagai sedikit referensi bagi mereka.

1.4.3 Kegunaan Sosial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif bahwa investasi dalam pelatihan dan sertifikasi karyawan memiliki signifikansi sosial yang besar. Dengan meningkatkan kompetensi dan kualitas

karyawan, perusahaan seperti PT. Kaltim Daya Mandiri dapat berkontribusi secara positif pada masyarakat sekitarnya. Karyawan yang terampil dan berkualitas akan mampu menyediakan layanan dan produk yang lebih baik, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan pada gilirannya, meningkatkan pertumbuhan ekonomi lokal.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 *State of Arts*

Mengacu pada literatur terdahulu merupakan langkah penting dalam melaksanakan penelitian, karena literatur sebelumnya dapat menjadi pedoman yang berharga untuk memahami perkembangan yang telah dicapai dalam topik yang sedang diteliti. Penelitian sebelumnya dapat memberikan wawasan tentang sejauh mana pengetahuan telah berkembang terkait dengan topik penelitian yang sedang dijalankan. Peneliti menemukan bahwa ada banyak artikel sebelumnya yang telah mengulas materi yang akan diteliti, dan topik ini memiliki relevansi yang luas yang dapat dijelajahi oleh berbagai kalangan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Lolowang (2016), kinerja yang baik dan berkualitas dari para pegawai dipengaruhi oleh peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui proses pelatihan sumber daya manusia. Selain itu, kegiatan pengembangan juga memiliki dampak serupa dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap anggota organisasi. Pengembangan juga berperan dalam

menyediakan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian Rahmadani (2021) penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Kompetensi berpengaruh bagi kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan dapat mengembangkan pengetahuan yang dapat menunjang standar pekerjaan guna menghindari terjadinya permasalahan yang muncul dikarena hal tersebut dari masing-masing individu. Pengembangan pengetahuan dapat dimulai dengan menambah wawasan dalam konsep penerapan ilmu dibidang pekerjaan. Bagi perusahaan yang telah menerapkan Pelatihan kepada karyawan maka sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan yang tepat untuk menunjang hasil yang lebih baik dengan pelatihan yang diberikan.

Penelitian Maulana (2022) menyatakan bahwa peran pelatihan dan pengembangan saat ini mengalami desentralisasi, di mana manajer diberdayakan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan. Namun, dalam kenyataannya, tidak ada pedoman atau kebijakan yang mengatur pelatihan, dan bahkan dokumentasi pelatihan tidak dipelihara dengan baik. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar pelatihan dijadikan kegiatan yang terkoordinasi secara terpusat, yang memperkuat mekanisme pelatihan yang ada dan memberikan kesempatan pengembangan kepada karyawan untuk memperluas pengetahuan dan pengalaman mereka.

Penelitian Wahyuningsih (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini berarti bahwa melalui pelatihan, produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Penelitian Apriliana (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya telah melaksanakan pengembangan SDM dengan menggunakan enam indikator yang meliputi: keterampilan, penempatan pegawai sesuai dengan kualifikasi pendidikan baik dalam bidang teknik maupun non-teknik, pengetahuan, penempatan pegawai sesuai dengan pengetahuan dasar dengan penerapan program sertifikasi, peran sosial berdasarkan budaya perusahaan yang disebut AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif), citra diri dalam mencapai kinerja maksimal dengan peningkatan karir sesuai dengan kemampuan dan kinerja masing-masing, sifat pegawai dalam mengatasi permasalahan, serta motif yang dimiliki pegawai untuk mencapai visi misi perusahaan melalui program pendukung terutama dalam pengembangan SDM. Selain itu, terkait dengan pelatihan, PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya telah melakukan assessment kompetensi pegawai saat awal memasuki pekerjaan, On Job Training (OJT) yang dijadikan acuan untuk melihat peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan, serta desain pelatihan berdasarkan Developmental Need Analysis (DNA) dan Training Need Analysis (TNA) dengan konsep learning diklat sesuai jabatan, penunjang, penjenjangan, strategi korporat, dan pembekalan. Delivery pelatihan dilakukan melalui pembuatan karya

tulis atau job assignment yang kemudian dipresentasikan, dan karyawan yang dinyatakan lulus diangkat sebagai karyawan tetap berdasarkan bidang dan kemampuannya. Evaluasi dilakukan melalui empat tahap, yaitu reaction pelatihan, pengukuran pengetahuan, evaluasi perilaku, dan evaluasi secara umum. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan SDM berbasis kompetensi di PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya telah dilaksanakan secara baik dan optimal sesuai dengan setiap kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Penelitian oleh Istiana (2024) menggunakan pelatihan dan sertifikasi sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Pekalongan, dengan sampel sebanyak 84 responden yang dipilih menggunakan teknik sensus. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji model, koefisien determinasi (uji F), dan uji hipotesis (uji t). Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan dan sertifikasi kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Didasari dengan penelitian sebelumnya, belum terdapat kajian yang membahas mengenai pelatihan dan sertifikasi yang diteliti pada penelitian sebelumnya khususnya pada objek penelitian PT KDM. Penelitian sebelumnya cenderung memusatkan perhatian pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara umum. Penelitian ini melanjutkan dan memperkaya kajian sebelumnya dengan fokus pada PT. Kaltim Daya

Mandiri (KDM), mengeksplorasi bagaimana pelatihan dan sertifikasi kompetensi memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks spesifik industri energi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang praktik pelatihan dan sertifikasi di PT Kaltim Daya Mandiri dan kontribusinya terhadap kinerja pegawai.

1.5.2 Budaya Organisasi

1.5.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menggambarkan pandangan umum yang dimiliki oleh semua anggota organisasi. Oleh karena itu, dapat diharapkan bahwa individu dengan latar belakang yang berbeda atau berada pada tingkat yang berbeda dalam organisasi akan cenderung menggambarkan budaya organisasi menggunakan istilah yang serupa. Namun, hal tersebut tidak berarti bahwa dalam suatu organisasi hanya terdapat satu budaya tunggal. Di dalam budaya organisasi masih terbuka kemungkinan adanya satu atau lebih subkultur. Kebanyakan organisasi besar mempunyai *dominant culture* dan sejumlah *subculture* (Sudaryo, et al., 2018)

Budaya perusahaan atau organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berjalan dengan baik sehingga dianggap valid untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara berpikir yang benar, lihat. merasakan dan memecahkan masalah (Winasis & Samsiyah, 2020). Budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang mengikat semua anggota

organisasi (Wahyuddin, 2022). Budaya organisasi merupakan hasil yang dianggap baik dan valid (valid) yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyamakan persepsi, pikiran dan perasaan terhadap masalah yang dihadapi (Habudin, 2020). Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang memiliki arti yang sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh seluruh anggota organisasi (Gibson, et al, 2009).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara anggota organisasi bekerja dan berperilaku, sehingga sistem nilai atau sistem makna mampu membedakan satu organisasi dari yang lain. Budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan atau pegawai. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku baik yang diterima maupun tidak. Bagaimana karyawan atau pegawai harus disosialisasikan, akan tergantung baik dari tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan atau pegawai baru, dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi.

1.5.2.2 Dimensi/Karakteristik Budaya Organisasi

Terdapat tujuh karakteristik penting dalam budaya organisasi, menurut Robbins dan Coulter (dalam Mansur et al., 2013) yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*). Sampai sejauh mana karyawan berani untuk berinovasi dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*). Sampai sejauh mana orang-orang perusahaan memperhatikan ketepatan, kemampuan menganalisis dan perhatian terhadap detail dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Orientasi hasil (*outcome orientation*). Sampai sejauh mana manajemen berfokus pada hasil ketimbang teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang (*people orientation*). Sampai sejauh mana keputusan manajemen dalam memperagakan dampaknya pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Orientasi tim (*team orientation*). Sampai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan tim dibandingkan dengan pekerjaan perorangan.
6. Keagresifan (*aggressiveness*). Sampai sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang kooperatif.
7. Stabilitas (*stability*). Sampai sejauh mana kegiatan dan keputusan organisasi menekankan dipertahankannya setatus quo.

Budaya organisasi juga menjadi dasar praktik di dalam organisasi, termasuk bagaimana anggota organisasi menyelesaikan pekerjaan maupun berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi tumbuh menjadi mekanisme kontrol, serta memengaruhi cara pegawai berinteraksi dengan para pemangku kepentingan diluar organisasi. Perubahan budaya organisasi berpengaruh pada perubahan perilaku pegawai dalam organisasi tersebut. Perubahan budaya organisasi berlaku dari tingkat tertinggi hingga satuan terkecil dalam organisasi. Keberhasilan dalam mengembangkan dan menumbuhkan kembangkan budaya organisasi sangat ditentukan oleh perilaku pemimpin organisasi. Dalam pengembangan budaya organisasi hampir selalu dipastikan bahwa pimpinan organisasi menjadi agen perubahan (*change agent*). Sebagai agen perubahan, salah satu kontribusi signifikan yang diharapkan adalah berperan sebagai panutan (*role model*).

1.5.2.3 Manfaat Budaya Organisasi

Beberapa manfaat budaya organisasi, menurut Sudaryo et al (2018) adalah :

1. Menerjemahkan peran yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lain, karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya.

2. Menjadi identitas bagi anggota organisasi. Budaya yang kuat membuat anggota organisasi merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.
3. Mendorong setiap anggota organisasi untuk lebih mementingkan tujuan bersama di atas kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi menjadi lebih stabil.

Budaya organisasi tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diteruskan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut dijadikan pedoman bagi setiap anggota selama berada di lingkungan organisasi, dan dapat dianggap sebagai ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi dapat tumbuh dan berkembang di dalam organisasi karena diprakarsai, diciptakan, diorganisir, dilaksanakan, dan dikembangkan oleh seluruh anggota organisasi yang dilakukan secara bersama-sama dalam suatu organisasi.

1.5.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi, menurut Busro (2018) memerinci beberapa indikator antara lain :indikator

1. Ketekunan (*dilligency*), yaitu perilaku seseorang dalam membidangi sesuatu secara bersungguh-sungguh dan berkesinambungan.
2. Ketulusan (*sincerity*), yaitu kesungguhan hati untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa ada paksaan dari pihak luar.
3. Kesabaran (*patience*), yaitu sikap yang dapat mengendalikan emosi dalam menghadapi sesuatu.
4. Kewirausahaan (*entrepreneurship*), yaitu jiwa yang memiliki ide-ide kreatif dan inovatif dalam menciptakan dan mengembangkan bisnis.

Adapun indikator budaya organisasi menurut Robbins (2014) yaitu inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, dukungan manajemen, dan kontrol. Budaya organisasi yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja yang positif bagi karyawan

1.5.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Busro (2018) budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau sangat rendah, harga bahan baku yang sangat tinggi, tuntutan upah minimal regional yang melambung tinggi, tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun, dan sebagainya.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Faktor

internal yang demikian jauh lebih mudah diatasi dari pada faktor eksternal sebagaimana dijelaskan pada poin pertama.

Kemudian menurut Deal dan Kennedy yang dikutip oleh Tika (2014) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah:

1. Lingkungan Usaha

Kelangsungan hidup organisasi di tentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil.

2. Nilai-nilai

Elemen nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dari suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut menitik beratkan kepada suatu keyakinan untuk mencapai kesuksesan.

3. Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi, mereka bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau masalah dalam organisasi.

4. Ritual

Kegiatan upacara di suatu perusahaan pada umumnya bentuk penghargaan terhadap kinerja sumber daya manusianya atau dapat berupa laporan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Dengan seringnya frekuensi kegiatan tersebut di perusahaan diharapkan akan menciptakan budaya secara tidak sadar.

5. Jaringan Budaya

Elemen ini secara informal dapat dikatakan sebagai jaringan komunikasi di dalam perusahaan, dapat dijadikan sebagai pembawa atau penyebaran nilai-nilai budaya perusahaan. Elemen ini merupakan hierarki dari kekuatan yang tersembunyi di dalam organisasi, oleh karena itulah efektivitas jaringan ini hanya sebagai cara untuk mendapatkan informasi tentang apa yang terjadi di perusahaan, dapat dikatakan juga bentuk jaringan kultural adalah informal

1.5.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pengaturan dan peningkatan sumber daya manusia di sebuah entitas organisasi. Tujuan pokok dari manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang berkualitas, terampil, dan termotivasi, yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Lestari dkk, 2023). Sumber daya manusia faktor sentral dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan

berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Jahari, 2013).

Karyawan diharapkan bisa bekerja lebih optimal tidak hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaannya saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan kontribusi ekstra terhadap perusahaan (Ashary et al., 2019). Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan kualitas kinerja pegawainya.

Menurut Ekawati (2018) manajemen sumber daya manusia melibatkan dua aspek utama, yakni jumlah dan mutu. Aspek jumlah berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Namun, jumlah tenaga kerja tanpa kualitas yang baik dapat menjadi hambatan bagi pembangunan suatu negara. Sementara itu, aspek mutu mengacu pada tingkat kemampuan, termasuk kemampuan fisik dan non-fisik (intelektual dan mental), dari sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas MSDM adalah kombinasi ilmu, strategi, dan profesi, di mana pemahaman tentang kerjasama manusia dalam mencapai tujuan organisasi menjadi fokus utama. Manajemen

sumber daya manusia (MSDM) melibatkan pengelolaan dan peningkatan sumber daya manusia serta aset lainnya dalam sebuah organisasi dengan efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari MSDM adalah memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang berkualitas, terampil, dan termotivasi, yang menjadi faktor sentral dalam kegiatan organisasi. Pentingnya karyawan yang bekerja lebih dari sekadar deskripsi pekerjaan mereka, dengan berpartisipasi aktif, tolong-menolong, dan memberikan kontribusi ekstra, menunjukkan peran strategis sumber daya manusia dalam keberhasilan perusahaan.

1.5.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang ditugaskan oleh atasan atau pimpinannya, sesuai dengan peran yang dimiliki di dalam perusahaan (Jufrizen, 2019). Kinerja, yang berasal dari istilah *performance*, dapat diinterpretasikan sebagai hasil atau prestasi kerja. Namun, makna kinerja sebenarnya lebih luas daripada sekadar hasil kerja; ini juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu sendiri berlangsung (Wibowo, 2016). Menurut Robbins & Judge (2015), kinerja adalah pencapaian hasil oleh seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk jenis pekerjaan tersebut.

Bangun (2014) mengemukakan bahwa kinerja, atau *performance*, adalah pencapaian hasil pekerjaan oleh seseorang berdasarkan persyaratan

pekerjaan yang ada. Sementara itu, menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik itu bersifat orientasi profit atau non-profit, selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing yang didasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diembannya (Rahmadani dan Sampeliling, 2023).

Pendapat para ahli di atas menegaskan bahwa kinerja bisa diartikan sebagai pencapaian hasil oleh individu dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang berlaku, atau sebagai hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam periode waktu tertentu, terlepas dari orientasi profit atau non-profit. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator penting dalam mengevaluasi efektivitas dan efisiensi individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1.5.4.1 Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik mereka dapat menjalankan tugas yang diberikan.

2. Pengetahuan

Tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan terhadap tugas mereka juga berpengaruh pada kinerja mereka.

3. Rancangan Kerja

Bagaimana tugas-tugas didefinisikan, diatur, dan didistribusikan dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang, termasuk karakteristik seperti sikap, kepemimpinan, dan toleransi terhadap tekanan, dapat memengaruhi cara mereka berkinerja.

5. Motivasi Kerja

Tingkat motivasi karyawan dalam mencapai tujuan dan keinginan perusahaan akan memengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja mereka.

6. Kepemimpinan

Gaya dan kualitas kepemimpinan dari atasan atau pimpinan juga dapat berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

7. Gaya Kepemimpinan

Berbagai gaya kepemimpinan, seperti otoriter, demokratis, atau laissez-faire, dapat memengaruhi bagaimana karyawan merespons dan berkinerja di bawah kepemimpinan tersebut.

8. Budaya Organisasi

Nilai-nilai, norma, dan budaya yang ada dalam suatu organisasi memiliki dampak besar terhadap perilaku dan kinerja karyawan.

9. Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja mereka.

10. Lingkungan Kerja

Faktor-faktor seperti kondisi fisik tempat kerja, ketersediaan sumber daya, dan dukungan tim kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.

11. Loyalitas

Tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja dapat memengaruhi tingkat dedikasi dan konsistensi dalam kinerja mereka.

12. Komitmen

Komitmen karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi juga berkontribusi pada kinerja mereka.

13. Disiplin Kerja

Tingkat ketaatan dan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka juga memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Semua faktor ini saling terkait dan dapat saling memengaruhi, membentuk lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

1.5.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2014), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan: Indikator ini mencerminkan seberapa banyak pekerjaan atau tugas yang berhasil diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu.
2. Kualitas Pekerjaan: Indikator ini menunjukkan seberapa baik atau seberapa tinggi standar kualitas dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan.
3. Ketepatan Waktu: Indikator ini mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas mereka sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.
4. Kehadiran: Indikator ini menunjukkan seberapa sering seorang karyawan hadir di tempat kerja pada waktu yang ditentukan, dan ini penting untuk menilai tingkat konsistensi dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan.
5. Kemampuan Kerja Sama: Indikator ini mengukur seberapa baik seorang karyawan dapat bekerja dalam tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya untuk mencapai tujuan bersama.

1.5.5 Pengertian Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (2010), pelatihan adalah proses di mana karyawan memperoleh kemampuan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan spesifik

kepada karyawan yang dapat segera digunakan dalam pekerjaan mereka saat itu. Sikula dalam Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Menurut para ahli seperti Simamora (1997), Sulistiyani dan Rosidah (2010) dan Widodo (2015) pelatihan kerja merupakan suatu proses penting dalam pengembangan karyawan. Pelatihan kerja adalah upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik sesuai dengan tujuan organisasi. Proses ini melibatkan perolehan keahlian, konsep, dan peraturan yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, pelatihan juga mencakup pengubahan perilaku individu untuk meningkatkan kualitas kerja dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dengan demikian, pelatihan kerja tidak hanya membantu dalam pemeliharaan dan peningkatan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada keseluruhan produktivitas dan kualitas kerja di lingkungan kerja.

Setiap perusahaan membutuhkan keahlian khusus yang berbeda – beda untuk menjalankan roda organisasi dimana hal ini biasanya terdapat kesenjangan pengetahuan karyawan dengan bidang yang ditekuni mengingat perkembangan zaman yang terus berubah dan berkembang sehingga, diperlukan pelatihan yang spesifik sesuai dengan kebutuhan

bidang pekerjaan masing – masing karyawan, agar dapat memenuhi standart mutu perusahaan.

1.5.5.1 Tujuan Pelatihan

Menurut Widodo (2015), tujuan pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluwarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Menurut Simamora (1997), tujuan dari pelatihan kerja antara lain adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki kinerja. karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan merupakan calon utama pelatihan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar agar kompeten dalam pekerjaan. Seseorang karyawan baru sering tidak

menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi job competent, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

4. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya seperti kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologi manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologi.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis.

Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karier

1.5.5.2 Manfaat Pelatihan

Menurut Sunarto dan Sahedhy dalam Sunyoto (2013) menyatakan selain adanya tujuan pelatihan, terdapat beberapa manfaat juga, antara lain dibagi dalam tiga bagian yaitu :

- a. Manfaat untuk karyawan
 1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.

2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 4. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 5. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 7. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 8. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
 9. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
 10. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
 11. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
 12. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
- b. Manfaat untuk perusahaan
1. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 2. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 3. Memperbaiki sumber daya manusia.

4. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
5. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
6. Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan.
7. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
8. Membantu pengembangan perusahaan.
9. Belajar dari peserta.
10. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijaksanaan perusahaan.
11. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan.
12. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
13. Membantu pengembangan promosi dari dalam.
14. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek yang biasanya diperlihatkan pekerjaan.
15. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.
16. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi.
17. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan.
18. Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen.
19. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.

20. Mendorong mengurangi perilaku merugikan.
 21. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.
 22. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
 23. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stres dan tekanan kerja.
- c. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia intra dan antar grup dan individu
1. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.
 2. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
 3. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
 4. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional.
 5. Meningkatkan keterampilan interpersonal.
 6. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi.
 7. Meningkatkan kualitas moral.
 8. Membangun kohesivitas dalam kelompok.
 9. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.
 10. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

1.5.5.3 Indikator Pelatihan

Menurut Choo & Bowley (2007), pelatihan memiliki beberapa dimensi dan indikator yang penting untuk dipahami. Berikut adalah penjelasan mengenai indikator-indikator tersebut:

1. Instruktur

Pendidikan instruktur bertujuan untuk meningkatkan kemampuan (ability) melalui jalur formal dengan durasi yang cukup panjang, sehingga materi pelatihan dapat disampaikan secara optimal kepada peserta. Instruktur harus menguasai materi dengan baik agar pelatihan berjalan efektif, sehingga peserta dapat memahami isi pelatihan secara menyeluruh.

2. Peserta

Semangat peserta dipengaruhi oleh antusiasme instruktur. Jika instruktur bersemangat, peserta cenderung mengikuti pelatihan dengan antusias, dan sebaliknya. Sebelum pelatihan dimulai, dilakukan proses seleksi untuk memilih peserta yang memenuhi kriteria tertentu agar pelatihan lebih efektif.

3. Materi

Materi pelatihan harus dirancang agar selaras dengan tujuan pengembangan sumber daya manusia yang ingin dicapai perusahaan. Materi akan lebih efektif jika disesuaikan dengan kebutuhan peserta, sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka. Materi harus tepat sasaran agar mendorong peserta untuk menerapkannya dalam pekerjaan.

4. Metode

Metode penyampaian harus sesuai dengan materi, sehingga peserta memahami tujuan yang ingin dicapai melalui pelatihan. Pelatihan akan lebih efektif jika memiliki sasaran yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan peserta.

5. Tujuan

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku peserta, baik untuk karyawan baru maupun yang sudah ada, guna mendukung keberhasilan perusahaan.

1.5.5.4 Metode Pelatihan

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2009) metode-metode pelatihan yang dapat dilakukan antara lain:

- a. *On The Job Training* adalah pelatihan dengan cara menempatkan karyawan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya, dibawah bimbingan dan pengawasan dari karyawan atau tim yang berengalaman atau bisa disebut supervisor.
- b. *Vestibule* adalah metode pelatihan yang dilaksanakan diluar lingkungan kerja. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang nantinya akan di lakukan oleh karyawan tersebut.
- c. *Demonstration and Example*, sesuai dengan namanya metode pelatihan ini diberikan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara yang akan dilakukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.
- d. *Simulation*, metode pelatihan ini menampilkan kondisi belajar yang sangat mirip dengan kondisi pekerjaan. Pelatihan ini digunakan untuk belajar secara

teknikal. Disini karyawan akan mencotoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dilakukan.

- e. *Apprenticeship* adalah suatu metode untuk mengembangkan berbagai macam keahlian agar karyawan dapat mempelajari segala sapek pekerjaan yang mereka butuhkan, atau bisa disebut dengan magang. Pembelajaran ini melibatkan pekerja yang lebih berpengalaman.
- f. *Classroom Methods* adalah metode pelatihan yang dilaksanakan didalam ruang, yang meliputi: lecture, conference, programmed instruction, studi kasus, role playing, metode diskusi dan seminar.

Ada beberapa kendala yang dapat menghambat keberhasilan dalam pelatihan. Pertama, sering kali pelatihan dianggap sebagai solusi untuk semua masalah dalam organisasi, padahal tidak selalu demikian. Kedua, partisipan mungkin tidak memiliki motivasi yang cukup untuk fokus dan berkomitmen selama pelatihan. Ketiga, terdapat kesalahan dalam menganggap bahwa suatu teknik dapat diterapkan secara universal di semua kelompok dan situasi, tanpa memperhitungkan faktor-faktor kontekstual yang berbeda. Terakhir, evaluasi kinerja partisipan sering kali tidak dilakukan setelah mereka menyelesaikan pelatihan dan kembali ke tugas mereka masing-masing. Penting bagi para pelatih atau tenaga kerja yang terlibat untuk memahami dan mengatasi kendala-kendala ini selama proses pelatihan untuk memastikan efektivitasnya.

1.5.6 Pengertian Sertifikasi

Selama dua dekade terakhir, peningkatan persyaratan regulasi untuk sertifikasi keterampilan, keahlian, dan keselamatan telah mendorong pendekatan pemenuhan kewajiban regulasi untuk pelatihan. Sebagai respons, organisasi hanya melaksanakan persyaratan minimum guna memastikan kepatuhan. Namun, rencana pengurangan birokrasi terkait keselamatan dan keamanan, yang dikombinasikan dengan permintaan industri yang semakin meningkat akan keterampilan teruji dari kontraktor dan pemasok, serta kebutuhan lintas keterampilan yang semakin penting selama krisis ekonomi yang sedang berlangsung, telah menjadi faktor utama. Sertifikasi mendukung keterampilan seseorang dengan memberikan pengakuan terhadap kemampuan dan keahlian mereka dari Lembaga yang bertanggung jawab atas sertifikasi, serta untuk memenuhi persyaratan hukum, sebagaimana disebutkan oleh Moedjiman (2007). Di Indonesia ada Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang mengawasi konsistensi dan kredibilitas Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang memberikan sertifikat atas suatu profesi atau kompetensi tertentu. BNSP akan memberikan lisensi kepada LSP yang dianggap kredibel untuk memberikan sertifikasi.

Sertifikasi adalah suatu proses evaluasi di mana kompetensi dan keterampilan profesional dalam bidang jasa, seperti keahlian disiplin ilmu atau keterampilan khusus, dievaluasi. Kompetensi merupakan salah satu permasalahan utama dalam penyelenggaraan jasa, terutama dalam hal sumber daya manusia yang ahli dan terampil, yang tentunya harus memenuhi standar yang ditetapkan (Rahayu dan Maradona, 2020). Tujuan

dari sertifikasi adalah untuk memberikan jaminan terhadap keterampilan, kualitas, dan kemampuan kerja tenaga kerja konstruksi, sehingga mereka dapat menghasilkan produk konstruksi sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan (Rahayu dan Maradona, 2020).

1.5.6.1 Indikator Sertifikasi

Indikator sertifikasi tenaga kerja merupakan dimensi yang digunakan sebagai ukuran dalam proses sertifikasi. Indikator tersebut terdiri dari (Rahayu dan Maradona, 2020):

1) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan atau tugas dengan baik, baik secara fisik maupun mental. Sebagai contoh, seorang mandor harus memiliki kemampuan untuk mengawasi proyek di lapangan agar proyek tersebut dapat diselesaikan tepat waktu.

2) Keahlian

Keahlian adalah pengalaman yang memungkinkan seseorang untuk menangani peran tertentu. Keahlian ini dapat dialihkan dari satu orang ke orang lainnya. Sebagai contoh, seorang manajer proyek harus mampu mengawasi, mengontrol, dan memeriksa proyek di lapangan agar terhindari dari kesalahan fatal.

3) Kompetensi

Menurut Sutrisno (2009), kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya untuk memberikan kinerja yang unggul dalam

pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi menunjukkan hal-hal yang bisa dilakukan oleh seseorang dengan baik. Menurut Wibowo (2012), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan. Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang mempengaruhi kinerja seseorang secara langsung, atau dapat memprediksi kinerja yang baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang dilakukan oleh para pekerja terbaik lebih sering dalam berbagai situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada yang dilakukan oleh pekerja biasa.

1.5.6.2 Manfaat Sertifikasi

Sertifikasi jabatan atau profesi memiliki beberapa manfaat yang signifikan. Pertama, sertifikasi adalah bukti konkret bahwa seseorang adalah pekerja yang kompeten dalam bidang tertentu. Kedua, memiliki sertifikasi dapat meningkatkan peluang untuk naik jabatan, terutama jika rekan kerja tidak memiliki sertifikasi yang sama. Selain itu, sertifikasi juga dapat membuka peluang untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi, karena menunjukkan bahwa seseorang menguasai bidang pekerjaan tertentu yang tidak dimiliki oleh banyak orang. Terakhir, sertifikasi dapat membuka pintu bagi kesempatan baru, seperti partisipasi dalam workshop atau pelatihan tambahan, yang membantu dalam meningkatkan kemampuan kerja.

1.6 Kompetensi Inti PT Kaltim Daya Mandiri

Kompetensi inti suatu organisasi merujuk pada sumber daya dan kemampuan yang menjadi dasar keunggulan kompetitif perusahaan, menjadikannya lebih unggul dibandingkan pesaing. Kompetensi inti mencerminkan aktivitas atau kemampuan khas yang membuat sebuah perusahaan berbeda dan bernilai strategis, terutama dalam memberikan nilai tambah kepada pelanggannya. Kemampuan tertentu dapat dianggap sebagai kompetensi inti apabila memenuhi kriteria keberlanjutan keunggulan kompetitif, yakni memiliki nilai tambah, langka, sulit untuk ditiru, dan dapat dimanfaatkan secara efektif (Barney, 1995).

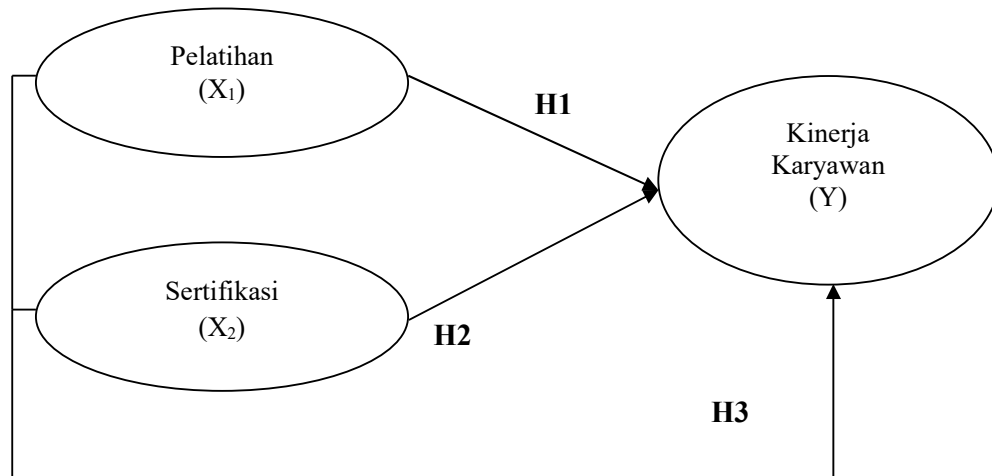
Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang energi dan utilitas selama lebih dari 23 tahun, PT Kaltim Daya Mandiri (KDM) terus berkomitmen untuk memajukan kinerjanya. Hal ini terlihat dari upayanya dalam meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan meningkatkan kualitas layanan agar sesuai dengan standar internasional. Pengalaman operasional selama lebih dari dua dekade juga menjadi bukti bahwa KDM adalah penyedia energi dan utilitas yang terpercaya dan layak diakui di industrinya. Kompetensi inti PT Kaltim Daya Mandiri (KDM) dapat diidentifikasi dari kapabilitas dan sumber daya yang membuat perusahaan ini unggul dalam industri energi dan utilitas. Berdasarkan uraian, kompetensi inti KDM mencakup:

1. Keahlian dan Pengalaman Operasional: Dengan pengalaman lebih dari dua dekade, KDM menunjukkan stabilitas dan keandalan sebagai penyedia energi dan utilitas. Hal ini membuktikan kemampuan perusahaan dalam menghadapi tantangan industri dan menjaga operasi berkelanjutan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM): Komitmen KDM untuk terus meningkatkan kompetensi SDM menunjukkan fokus pada kapabilitas internal yang berkelanjutan, yang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan.
3. Kualitas Layanan Berstandar Internasional: KDM menekankan peningkatan kualitas layanan untuk mencapai standar mutu internasional, yang merupakan nilai tambah bagi pelanggan dan membedakannya dari pesaing.
4. Keandalan dalam Penyediaan Energi dan Utilitas: Rekam jejak panjang KDM sebagai perusahaan yang andal di sektor ini menunjukkan kapabilitas unik dalam memenuhi kebutuhan energi dengan konsistensi tinggi.

1.7 Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian ini mengenai kinerja karyawan pada PT Kaltim Daya Mandiri yang dipengaruhi oleh dua factor yakni pelatihan dan sertifikasi:



Gambar 1.2 Kerangka Konsep Penelitian

1.8 Hipotesis Penelitian

1.8.1 Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Pelatihan kerja merupakan salah satu upaya strategis yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar dapat melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien (Mangkunegara, 2011). Dengan pelatihan yang terstruktur dan sesuai kebutuhan, karyawan memiliki peluang untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas pekerjaan mereka (Wahyuningsih, 2019). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lolowang (2016), kinerja yang baik dan berkualitas dari para pegawai dipengaruhi oleh peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui proses pelatihan sumber daya manusia.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang secara sistematis mampu memberikan pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan, terutama melalui peningkatan kompetensi dan pengetahuan (Lolowang, 2016). Hal ini didukung oleh hasil penelitian Rahmadani (2021), yang menemukan bahwa pelatihan memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan melalui pemberian program yang relevan dan sesuai kebutuhan organisasi. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa:

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kaltim Daya Mandiri

1.8.1 Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja karyawan

Sertifikasi adalah suatu proses formal yang mengakui kemampuan dan kompetensi seorang individu dalam menjalankan tugas tertentu yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya, dan sering kali dilakukan oleh lembaga yang diakui secara profesional (Fina, 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani (2021), sertifikasi dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, karena dapat memberikan kepercayaan diri yang lebih tinggi serta menunjukkan bahwa seorang karyawan memiliki keahlian yang diakui secara resmi. Proses sertifikasi ini juga berfungsi sebagai cara untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan standar yang tinggi.

Sertifikasi yang diperoleh oleh karyawan dapat membantu mereka dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, dan sering kali berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja di tempat kerja

(Apriliansa, 2021). Sertifikasi ini bukan hanya memberikan pengakuan secara formal terhadap keterampilan yang dimiliki, tetapi juga memberikan dorongan kepada karyawan untuk terus mengembangkan diri dan memperbarui pengetahuan mereka sesuai dengan perkembangan di bidang yang mereka geluti. Dengan sertifikasi, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Istiana, 2024).

Selain itu, sertifikasi juga dapat berfungsi sebagai alat ukur yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai kompetensi karyawan, memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Wahyuningsih, 2019). Penelitian oleh Maulana (2022) juga mengemukakan bahwa sertifikasi tidak hanya berdampak pada peningkatan keterampilan karyawan, tetapi juga berkontribusi terhadap pengembangan karier mereka. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini berasumsi bahwa:

H2: Sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kaltim Daya Mandiri

1.8.2 Pengaruh pelatihan kerja dan sertifikasi terhadap kinerja karyawan

Pelatihan kerja dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif (Mangkunegara, 2013). Dalam konteks ini, pelatihan yang sistematis dan terorganisir memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka, sehingga kinerja individu dapat ditingkatkan. Sertifikasi, di sisi

lain, bertindak sebagai pengakuan formal atas kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam bidang tertentu (Sutrisno, 2009). Sertifikasi memastikan bahwa karyawan memenuhi standar profesional yang ditetapkan, yang pada gilirannya dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pekerjaan mereka.

Pengaruh dari pelatihan kerja dan sertifikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa keduanya saling melengkapi. Pelatihan memberikan keterampilan dan pengetahuan yang relevan, sementara sertifikasi memastikan bahwa keterampilan tersebut diakui dan diaplikasikan secara profesional. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan dan sertifikasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dengan meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja (Bangun, 2014). Dengan demikian hipotesis penelitian ini yakni:

H3: Pelatihan dan Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kaltim Daya Mandiri

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini yakni:

1. H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kaltim Daya Mandiri
2. H2: Sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kaltim Daya Mandiri
3. H3: Pelatihan dan Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kaltim Daya Mandiri

1.9 Operasional Konsep

1.9.1 Definisi Konsep

Berangkat dari pemaparan pemikiran dari para ahli pada bagian kerangka pemikiran serta dengan penyesuaian yang telah dilakukan untuk kebutuhan penelitian ini, maka definisi konseptual dirumuskan sebagai berikut:

1.9.1.1 Pelatihan

Sikula dalam Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

1.9.1.2 Sertifikasi

Sertifikasi adalah suatu proses evaluasi di mana kompetensi dan keterampilan profesional dalam bidang jasa, seperti keahlian disiplin ilmu atau keterampilan khusus, dievaluasi (Rahayu dan Maradona, 2020). Sertifikasi tenaga kerja merupakan dimensi yang digunakan sebagai ukuran dalam proses sertifikasi. Dimensi tersebut terdiri dari (Rahayu dan Maradona, 2020) Keterampilan, Keahlian, dan Kompetensi.

1.9.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang ditugaskan oleh atasan atau pimpinannya, sesuai dengan peran yang dimiliki di dalam perusahaan (Jufrizen, 2017). Kinerja, yang berasal dari istilah *performance*, dapat diinterpretasikan sebagai hasil atau prestasi kerja.

1.9.2 Definisi Operasional

Definisi operasional diperlukan untuk mengidentifikasi kriteria yang dapat diobservasi sehingga memudahkan observasi atau pengukuran terhadap variabel. Dilihat dari definisi konseptual yang telah dirumuskan diatas, definisi operasional dapat diturunkan sebagai berikut:

1.9.2.1 Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang terstruktur dan terorganisir dengan sistematis, yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan teknis karyawan non-manajerial guna mencapai tujuan tertentu dalam lingkungan kerja pada PT KDM. Upaya peningkatan ketrampilan karyawan yang dilakukan pada PT KDM meliputi bidang:

4. Tata Kelola Perusahaan
5. Strategi
6. Keuangan
7. SDM

8. K3
9. Pengembangan dan Bisnis
10. Audit
11. Operasi
12. Manajemen Risiko
13. Kepemimpinan
14. Hukum

1.9.2.1.1 Indikator Pelatihan

Menurut Choo & Bowley (2007) indicator dari pelatihan terdiri dari 5 indikator yakni:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan

1.9.2.2 Sertifikasi

Dalam konteks penelitian PT KDM, sertifikasi dioperasionisasikan sebagai proses evaluasi kompetensi dan keterampilan profesional karyawan dalam bidang tertentu secara terstruktur dan objektif. Proses ini mencakup pemahaman dan pengukuran terhadap dimensi-dimensi keterampilan, keahlian, dan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan operasional dan pengembangan karyawan di perusahaan. Berikut merupakan beberapa daftar sertifikasi yang dilakukan oleh PT KDM:

1. *Qualified Internal Auditor* Tingkat Lanjut.
2. *Qualified Internal Auditor* Tingkat Managerial.
3. Sertifikasi Petugas K3 Kimia.
4. Sertifikasi petugas operasi pengendalian pencemaran Air Limbah
5. Sertifikasi petugas operasi pengendalian limbah B3.
6. Sertifikasi Penanggungjawab Operasional Instalasi Pengendalian Pencemaran Udara (POPU).
7. Sertifikasi Ahli K3 Umum PLTS & PLTEBT
8. Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan PLTS & PLTEBT.
9. Sertifikasi Pengawas Pengelolaan Limbah B3
10. Sertifikasi Petugas Kebakaran Kelas D.
11. Sertifikasi Petugas P3K.
12. Sertifikasi Auditor SMK3.

1.9.2.2.1 Indikator Sertifikasi

Menurut Rahayu dan Maradona (2020) indikator sertifikasi yakni meliputi:

1. Keterampilan
2. Keahlian
3. Kompetensi

1.9.2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dioperasionisasikan sebagai hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas, serta kesesuaian dengan tugas yang ditugaskan sesuai dengan peran atau posisi yang dimiliki karyawan di PT Kaltim Daya Mandiri. Kinerja juga mencakup efisiensi dalam proses kerja, yakni penggunaan sumber daya seperti waktu, tenaga, dan bahan secara efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

1.9.2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Menurut Bangun (2014) indicator kinerja karyawan meliputi:

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja Sama

Tabel 1 Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Item	Skala
1.	Pelatihan	1. Instruktur	Bagaimana kemampuan instruktur dalam mengorganisir pelatihan?	
			Apakah penjelasan instruktur membantu anda memahami materi dengan baik?	
			Sejauh mana Anda puas dengan dukungan yang diberikan oleh instruktur saat pelatihan?	
		2. Peserta	Apakah Anda sering mengikuti pelatihan?	

			Seberapa yakin Anda bahwa Anda memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pelatihan dengan sukses?	Ordinal dengan nilai 1-5
			Apakah Anda merasa pelatihan ini penting untuk kesuksesan Anda dan Perusahaan?	
		3. Materi	Apakah materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan Anda?	
			Seberapa baik Anda berhasil memahami materi dalam program ini?	
			Apakah materi pelatihan berhasil memberikan dampak pada hasil pekerjaan yang Anda lakukan?	
		4. Metode	Apakah metode dalam program ini efektif?	
			Apakah metode pelatihan berhasil Anda terapkan pada pekerjaan Anda saat ini?	
			Apakah metode pelatihan melampaui ekspektasi Anda?	
		5. Tujuan	Apakah tujuan pelatihan ini relevan dengan pekerjaan Anda?	
			Apakah Anda berhasil menerapkan apa yang telah dipelajari secara rutin dalam pekerjaan?	
2.	Sertifikasi	1. Keterampilan	Seberapa baik program sertifikasi membantu Anda meningkatkan keterampilan yang relevan dengan bidang Anda?	Ordinal 1-5
			Seberapa baik keterampilan yang diperoleh dari program sertifikasi dapat diterapkan dalam situasi praktis atau pekerjaan sehari-hari?	

			Seberapa baik keterampilan yang Anda pelajari dalam program sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau industri Anda?	
		2. Keahlian	Seberapa relevan sertifikasi dengan keahlian yang dibutuhkan di bidang Anda?	
			Seberapa efektif sertifikasi dalam meningkatkan keahlian Anda dalam pekerjaan yang Anda lakukan?	
		3. Kompetensi	Seberapa baik sertifikasi yang diberikan mencerminkan kompetensi yang telah Anda capai?	
			Apakah sertifikasi membantu Anda dalam memahami secara mendalam topik dan informasi yang relevan dengan peran dalam pekerjaan?	
			Apakah sertifikasi mampu membantu anda mengaplikasikan pengetahuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di lapangan?	
3.	Kinerja Karyawan	1. Jumlah Pekerjaan	Apakah anda selalu mengingat hasil pekerjaan yang harus anda capai?	Ordinal 1-5
			Apakah anda mengerjakan tugas baru setelah pekerjaan sebelumnya selesai?	
			Apakah Anda suka menerima pekerjaan yang memiliki tantangan lebih besar?	
		2. Kualitas Pekerjaan	Apakah Anda merasa puas ketika telah menyelesaikan pekerjaan?	

			Apakah Anda menyelesaikan tugas tanpa harus diawasi oleh atasan?	
			Seberapa baik Anda merasa memiliki kemampuan untuk menjaga reputasi baik dalam pekerjaan?	
		3. Ketepatan Waktu	Seberapa baik Anda membuat rencana kerja agar dapat selesai tepat waktu?	
			Seberapa baik Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline?	
		4. Kehadiran	Apakah Anda selalu berangkat bekerja tepat waktu?	
			Apakah Anda sering hadir dalam setiap rapat?	
			Apakah Anda sering hadir dalam menyampaikan pendapat saat rapat?	
		5. Kemampuan Kerja Sama	Apakah Anda berkomunikasi tentang permasalahan yang ada dengan tim?	
			Apakah Anda sering menjelaskan kepada bawahan apa yang harus mereka lakukan jika ingin mendapatkan penghargaan?	
			Seberapa baik Anda memiliki kemampuan untuk menjaga kerja sama tim?	

1.10 Metode Penelitian

1.10.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang akan menunjang pencarian data penelitian ini adalah tipe penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah mendeskripsikan, meneliti dan menjelaskan sesuatu yang dipelajari apa adanya, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang dapat diamati dengan menggunakan angka-angka.

1.10.2 Populasi dan Sampel

1.10.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2016). Populasi dari penelitian ini karyawan yang bekerja pada PT KDM, menurut data yang diperoleh dari perusahaan bahwa data karyawan yang bekerja ditentukan sebanyak 64 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi penelitian dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel penelitian ini sebanyak 64 orang karyawan.

1.10.3 Jenis dan Sumber Data

1.10.3.1 Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah jenis data kuantitatif menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah alat pengumpulan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sugiyono, 2016)

1.10.3.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer sebagai sumber data. Data primer dapat melalui responden, pengamatan serta pencatatan langsung tentang keadaan yang ada di lapangan. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumbernya kemudian diamati, dikumpulkan dan dicatat untuk pertama kalinya guna mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria di atas. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

1.10.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala ordinal. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu:

PENJELASAN	SKOR
Sangat Sering	5
Sering	4
Cukup	3
Kurang	2
Sangat Kurang	1

Tabel 1.1 Skala Ordinal
Sumber: Budiaji (2018)

1.10.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui :

1. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

2. Penelitian lapangan (*field research*)

- a. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai budaya organisasi yang diterapkan pada PT KDM.

- b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui selebaran pertanyaan atau angket secara terstruktur yang disebarkan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

1.10.6 Teknik Analisis

1.10.6.1 Uji Validitas

Validitas instrumen merujuk pada sejauh mana alat pengukur dapat melakukan fungsi pengukurannya dengan tepat dan akurat. Dalam menguji validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya pada tingkat signifikansi 95%, atau dengan nilai alpha (α) sebesar 0,05. Instrumen dianggap valid jika memiliki nilai signifikansi korelasi lebih dari 95% atau alpha (α) sebesar 0,05. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi produk moment, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Ho : data valid

Ha : data tidak valid

2. Ho : apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrument valid

Ha : apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka instrument tidak valid

Atau

Ho : apabila $\text{sig} < 0,05$ maka Instrument valid

Ha : apabila $\text{sig} > 0,05$ maka Instrument tidak valid

3. Pengujian validitas instrument dilakukan melalui program SPSS
25.0

Penjelsan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dan probabilitas (sig) dengan r tabel maka dapat di simpulkan instrument tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

1.10.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi keandalan alat ukur kuesioner atau angket. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 25. Jika dibuat dalam bentuk tabel maka akan menjadi seperti berikut:

Koefisien r	Kriteria
$> 0,9$	Sangat Reliabel
$0,6 - 0,9$	Reliabel
$< 0,2$	Tidak Reliabel

Tabel 1.2 Interpretasi Nilai R

Sumber: Ghozali (2018)

Prosedur pengujian :

1. H_0 : data reliable

H_a : data tidak reliable

2. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument reliable

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak reliable

Pengujian Realibilitas instrument dilakukan melalui program SPSS 25.0. Penjelasan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka dapat di simpulkan instrument tersebut dinyatakan reliable atau sebaliknya.

1.10.6.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas sampel memiliki tujuan untuk memeriksa apakah data yang diambil dari sejumlah populasi bersifat normal atau tidak. Melalui uji ini, peneliti dapat menentukan sejauh mana sampel yang diambil dapat dianggap representatif terhadap populasi yang lebih besar. Hal ini penting agar kesimpulan penelitian yang diambil dari sampel dapat dipertanggungjawabkan. Dalam konteks ini, uji normalitas digunakan untuk menilai apakah data yang diperoleh dari sampel memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas sangat relevan karena kesimpulan penelitian seringkali bergantung pada asumsi normalitas dalam analisis statistik tertentu. Pada penelitian ini, uji normalitas sampel dilakukan menggunakan uji Nonparametric one sample Kolmogorov-Smirnov (KS). Uji ini membantu peneliti untuk menilai sejauh mana distribusi data sampel mirip dengan distribusi normal atau tidak. Dengan demikian, hasil uji normalitas memberikan dasar bagi peneliti untuk memutuskan apakah metode analisis statistik yang digunakan dapat diterapkan dengan tepat pada data tersebut.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.
2. H_a : Data dari populasi yang berdistribusi tidak normal.
3. Apabila $(Sig) > 0,05$ maka H_0 diterima (Normal)
Apabila $(Sig) < 0,05$ maka H_a ditolak (Tidak Normal)
4. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SPSS 25.0

Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai kedua probabilitas ($\text{sig} > 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X homogen atau tidak homogen.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini menggunakan teknik uji koefisien korelasi spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan residualnya. Apabila korelasi antara variabel independen dengan residualnya memberikan $\text{sig. 2-tailed} > 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Akila, 2017).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua atau lebih variabel bebas (independen) dalam analisis regresi berganda. Dalam konteks analisis regresi berganda, terdapat dua atau lebih variabel bebas yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel tergantung. Asumsi ini dapat dinyatakan sebagai hipotesis bahwa tidak ada hubungan linear yang

signifikan antara variabel bebas tersebut. Uji multikolinier menjadi penting karena adanya hubungan linier yang kuat antar-variabel bebas dapat mengakibatkan masalah dalam interpretasi hasil regresi. Dengan uji ini, peneliti dapat menilai sejauh mana korelasi antar-variabel bebas tersebut dapat mempengaruhi keandalan dan interpretasi hasil analisis regresi. Jika uji multikolinier menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antar-variabel bebas, ini dapat mengindikasikan masalah potensial, seperti kesulitan dalam mengidentifikasi kontribusi unik masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung. Oleh karena itu, hasil uji multikolinier digunakan untuk memastikan bahwa interpretasi hasil regresi berganda dapat dipertanggungjawabkan dan tidak terpengaruh oleh masalah multikolinieritas.

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinier

Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinier

2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinier

Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinier

3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS 25.0

Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

1.10.6.4 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan hubungan fungsional yang bersifat linier antara satu variabel independen dengan variabel dependen.

Persamaan regresi linier sederhana dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Variabel Independen

1.10.6.5 Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen yaitu Pelatihan (X1) dan Sertifikasi (X2). Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yaitu digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 = Pelatihan

X_2 = Sertifikasi

1.10.6.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji t atau t-test digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel. Adapun kriteria pengujian ini sebagai berikut:

1. Jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 diterima
2. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak

Selain itu, pengujian ini juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t pada tingkat α (0,05). Keputusan dalam uji t didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi t dan 0,05. Adapun dasar keputusan yang diambil adalah:

1. Jika signifikansi t kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika signifikansi t lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji *Goodness of Fit* merupakan uji kelayakan model yang bertujuan untuk menunjukkan apakah suatu model regresi layak (fit) untuk diolah lebih lanjut. Dengan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$) dapat dilihat tingkat signifikansi F yang dihasilkan menggunakan program SPSS. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi uji $f < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi fit.
2. Jika nilai signifikansi uji $f > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak fit

c. *Adjusted R²*

Menurut Ghozali (2018), *Adjusted R²* berfungsi untuk menentukan seberapa besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen, sementara sisa variasi yang tidak dapat dijelaskan merupakan bagian dari variasi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Hasil dari uji koefisien determinasi ditetapkan oleh nilai *Adjusted R²*, yang memiliki rentang antara 0 hingga 1.

Jika nilai *Adjusted R²* mendekati 1, menandakan bahwa variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai *Adjusted R²* mendekati 0, menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen sangat terbatas. Apabila nilai *Adjusted R²* sama dengan 0, maka nilai *R²* dapat digunakan.