

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam organisasi dalam mencapai tujuan. Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:10) mengemukakan bahwa “Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya”. SDM yang berkualitas akan sangat menentukan maju mundurnya bisnis perusahaan di masa mendatang.

Bagi negara-negara berkembang, persoalan yang sering dihadapi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM). Rendahnya kualitas SDM merupakan penghalang pembangunan ekonomi suatu bangsa. Persoalan ini semakin rumit sehubungan dengan masuknya era globalisasi dimana masyarakat dunia saling terhubung dalam berbagai aspek kehidupan yang juga menimbulkan dampak tingkat persaingan yang semakin tinggi. Dengan masuknya era globalisasi menciptakan suatu persaingan *skill* (keterampilan) dan *knowledge* (pengetahuan) bagi setiap pekerja.

Bidang ekonomi merupakan salah satu sektor kehidupan yang memegang peranan penting dalam suatu negara. Negara dikatakan maju apabila dapat mengelola sektor ekonomi dan sektor lainnya secara seimbang. Salah satu yang sangat mempengaruhi ekonomi negara adalah peran penting energi listrik yang dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN). Pelayanan masyarakat (*Public Service*) merupakan salah satu aktivitas pemerintah yang selalu menjadi perhatian masyarakat. Opini masyarakat tentang berbagai aktivitas pemerintah dalam bidang pelayanan cenderung lebih banyak yang bernada negatif dibandingkan dengan yang bersikap positif. Hal ini tercermin dari banyaknya target kinerja perusahaan yang tidak terealisasi terangkat keranah publik.

PLN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan untuk mentransmisikan tenaga listrik dari pusat-pusat pembangkit yang bertenaga air, diesel, tenaga uap berbahan bakar batu bara maupun gas, ke pengguna akhir seperti kawasan industri, komersial, pemukiman maupun sarana publik. Saat ini tenaga listrik sudah menjadi kebutuhan primer bagi masyarakat. Dapat dilihat, listrik sangat mempengaruhi hampir disegala bidang seperti bidang ekonomi, bidang pendidikan, serta bidang kesehatan. Dari segi ekonomi, pertumbuhan ekonomi di Indonesia sangat tergantung dari tenaga listrik sebagai sumber kehidupan usahanya.

Sebagai BUMN yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap sendi hidup masyarakat Indonesia PLN selalu dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi para pelanggannya. Menurut General Manager PLN APJ Cimahi, Nuryasfin, pada 2012 pihaknya memasang target 30.000 pelanggan. Tapi

realisasinya pelanggan yang tercapai hanya 21.740 sambungan baru. Karena itu pihaknya menilai secara keseluruhan kinerja PLN Cimahi selama 2012 belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Selain dari pencapaian target sambungan baru, juga kinerja menurun tersebut terlihat dari upaya penurunan gangguan jaringan hanya mencapai 40% selama tahun 2012. Selain itu, efisiensi jaringan dari 5,8% pada tahun 2011 menjadi 4,7 % pada tahun 2012. "Sedangkan untuk rasio elektrifikasi menurun menjadi 71% dari sebelumnya 76%". Menurut Nuryasfin, dilihat dari tingkat lamanya gangguan pun mengalami kenaikan dibandingkan 2011 yang mencapai 18 menit per pelanggan per tahun menjadi 39,6 menit per pelanggan per tahun. Begitu pun untuk gangguan per tahunnya belum bisa ditekan dari sebelumnya 0,41 menjadi 0,91 atau naik 50% (CIMAHI/pln-cimahi-bidik-30-ribu-pelanggan-baru.html).

Hal ini membuat posisi PLN sangat peka terhadap perlakuan pelanggan, sehingga pihak perusahaan dituntut untuk mempunyai kemampuan yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan (*service* yang prima), agar mendapatkan loyalitas pelanggan terhadap perusahaan. Selain itu PLN juga dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi para karyawannya. Bagaimanapun karyawan memegang peranan penting didalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan perlu adanya penggerak bagi karyawan sehingga dapat mencapai kinerja maksimal.

Belum optimalnya kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi dapat dilihat dari hasil akhir penilaian sasaran kinerja selama empat tahun terakhir, seperti yang tertera pada Tabel 1.1:

TABEL 1.1
HASIL AKHIR PENILAIAN SASARAN KINERJA PT PLN (PERSERO)
DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN DI APJ CIMAHU TAHUN 2009-2012

No	Indikator	Tahun			
		2009 (%)	2010 (%)	2011 (%)	2012 (%)
1	Presfektif Bisnis Internal	14,23	15,74	10,00	9,43
2	Presfektif Pelayanan Pelanggan	10,00	9,70	20,00	18,44
3	Presfektif Keuangan	46,16	52,90	47,00	48,00
4	Presfektif Pembelajaran	4,40	5,10	5,00	4,34
5	Presfektif Administratif	5,10	4,50	5,90	4,50
6	Presfektif Pengawasan	2,34	2,10	2,14	2,12
	Jumlah	82,23	90,04	90,03	86,83

Sumber: Bidang Pengembangan sumber daya Manusia dan organisasi PT PLN (Persero) DJBB di APJ Cimahi

Berdasarkan Tabel 1.1, ada beberapa indikator yang mengalami peningkatan kinerja dari tahun ke tahun, dan ada juga yang mengalami penurunan. Dengan demikian, kinerja di beberapa indikator belum optimal, yang diindikasikan oleh belum tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana pencapaian sasaran kinerja untuk seluruh jumlah indikator adalah 100%.

Di tahun 2013 ini, PLN masih berupaya melakukan efisiensi kinerja agar pencapaian target keuntungan dapat maksimal. Untuk itu, PLN membuat kebijakan-kebijakan baru khususnya dalam bidang teknis operasional. Kebijakan-kebijakan tersebut bertujuan menetapkan target keuntungan optimal dengan biaya operasional yang serendah-rendahnya. Selain itu hal ini juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja sumber daya manusia agar lebih optimal. Kerugian baik teknis maupun non-teknis secara keseluruhan belum dapat teratasi secara lebih baik. Kerugian teknis maksudnya kerugian yang sifatnya pada jumlah penyediaan sarana dan prasarana dalam operasi kelistrikan, seperti penggunaan bahan dasar, mesin dan peralatan operasional. Kerugian non-teknis diantaranya

adalah kesalahan individual, keterlambatan administrasi, adanya krisis sdm, serta munculnya hambatan luar perusahaan yang berhubungan dengan penggunaan energi di kalangan masyarakat. Oleh karena itu, kebijakan yang dilakukan untuk ekonomi perusahaan, yaitu pengurangan biaya operasional sumber daya manusia sebagai bentuk upaya efisiensi kerja tersebut.

Adanya upaya efisiensi kinerja yang terus ditingkatkan dengan target pencapaian yang lebih tinggi mengakibatkan timbulnya tuntutan kerja yang lebih tinggi daripada yang sebelumnya terhadap sejumlah karyawan terkait dan khususnya dalam menghadapi kendala-kendala yang menjadi faktor terhambatnya efisiensi kerja tersebut, diantaranya adalah masalah teknis dan non-teknis yang menimbulkan kerugian, terjadinya *losses* (kehilangan) energi akibat aktivitas pencurian listrik pada mayoritas lingkungan masyarakat tertentu. Munculnya kalangan masyarakat yang menggunakan energi diluar pencatatan kwh meter (pencurian listrik) inilah yang menjadi salah satu faktor penyebab kerugian ekonomi non-teknis.

Indikasi yang menunjukkan menurunnya kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi dapat dilihat dari jumlah keluhan pelanggan yang masuk melalui *call center* 123 pada Tabel 1.2:

TABEL 1.2
REKAPITULASI JUMLAH KELUHAN PELANGGAN
TAHUN 2009-2012

Tahun	Jumlah Keluhan
2009	1288
2010	1304
2011	1226
2012	1346

Sumber: Unit call Center 123, PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi

Berdasarkan data Table 1.2 Jumlah keluhan pelanggan yang diterima PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi terlihat semakin meningkat. Meningkatnya jumlah keluhan pelanggan menjadi indikasi masih rendahnya kualitas kerja baik secara teknis maupun non teknis.

Tipe pengaduan konsumen tersebar dalam beberapa karakter; pengaduan perihal mutu produk, pemadaman aliran listrik, atau tegangan yang naik turun, tercakup dalam karakter pengaduan ini. Konteks pengaduan masalah SDM, bukan pada mampu atau tidak mampu petugas lapangan PT PLN menyelesaikan permasalahan, tetapi lebih dikarenakan faktor perilaku (*attitude*). Pengaduan masalah proses bisnis merupakan karakter pengaduan yang sangat serius, baik bagi konsumen dan atau bagi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi.

Indikasi lain yang dapat memperlihatkan menurunnya atau kurang optimalnya kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi yaitu dengan adanya peningkatan disiplin kerja karyawan yang rendah, dimana tingkat absensi karyawan akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan. Berikut laporan kehadiran karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi pada tahun 2009-2012:

TABEL 1.3
PRESENTASE KETIDAKHADIRAN JAM KARYAWAN PT PLN (PERSERO)
DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN DI APJ CIMAH I TAHUN 2009-2012

No	Indikasi	Tahun			
		2009	2010	2011	2012
1	Jumlah jam kerja	1792 Jam	1816 Jam	1832 Jam	1848 Jam
2	Jumlah kehadiran	1440 Jam	1432 Jam	1512 jam	1520 Jam
3	Persen kehadiran	80.36%	78.85%	82.53 %	82.25%
4	Persen	19.64%	21.15%	17.47 %	17.75%

	ketidakhadiran				
--	----------------	--	--	--	--

Sumber: Bidang Pengembangan sumber daya Manusia dan organisasi PT PLN (Persero) DJBB di APJ Cimahi

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan yang belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari data absensi yang mengalami fluktuasi setiap tahunnya, yaitu tahun 2009 persentasi ketidakhadiran karyawan sebesar 19,64%, kemudian tahun 2010 menunjukkan kenaikan absensi sebesar 21.15%, dan pada tahun 2011 presentase ketidakhadiran mengalami penurunan sebesar 17.47%. kemudian pada tahun 2012 mengalami kenaikan kembali sebesar 17.75%. Hal tersebut dikarenakan sakit, izin dan cuti. Kebanyakan karyawan juga banyak yang terlambat masuk kantor. Keterlambatan karyawan ini terjadi saat masuk kerja pagi hari ataupun masuk kerja setelah istirahat, dan sebelum jam kerja berakhir beberapa karyawan sudah ada yang pulang sebelum waktunya. Hal ini mengakibatkan ketidakefisienan dan keefektifan yang akan mempengaruhi waktu kerja dan hasil yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukan.

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya. Menurut Hutapea dan Thoha (2008:3), "Kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang harus diketahui/dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik". Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. Dengan tingginya kebutuhan masyarakat akan

pelayanan listrik, maka karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi perlu meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Menurut Bernard and Russel dalam Sudarmanto (2009:147) “Kinerja merupakan sebagai hasil yang di dapat dari fungsi pekerjaan/aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan dan dampak interpersonal”.

Untuk pengukuran kinerja individu pegawai, PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi juga telah menerapkan suatu sistem manajemen kinerja, yang dikenal dengan istilah Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK). Sistem ini mulai dilaksanakan di PLN sejak tahun 1998 yang ditandai dengan dikeluarkannya Keputusan Direksi No. 075.K/010/DIR/1998 dan Edaran Direksi No. 043.E/012/DIR/1998 yang mengatur mengenai Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK). SMUK merupakan proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai tujuan apa yang harus dicapai, serta bagaimana mengatur sumber daya untuk mengefektifkan pencapaian tujuan tersebut. Sistem ini sekaligus dipakai dalam proses pemberian penghargaan bagi setiap karyawan selama mengabdikan kepada perseroan dalam kurun waktu satu tahun berjalan.

Penilaian ini dilakukan oleh atasan langsung dengan diketahui oleh karyawan yang bersangkutan dan harus mendapatkan persetujuan dan pengesahan oleh atasan langsung. Dalam penilaian ini ada dua aspek penilaian, pertama adalah

sasaran individu yang merupakan penjabaran dari sasaran organisasi dan aspek yang kedua adalah aspek kontribusi individu.

Pada kenyataannya tujuan dari perusahaan masih belum memenuhi target yang diharapkan. Menurunnya tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dalam laporan SMUK PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi yang terdapat pada Tabel 1.4 berikut:

TABEL 1.4
SISTEM MANAJEMEN UNJUK KERJA
TAHUN 2009, 2010, 2011 DAN 2012

Kriteria Penilaian	Nilai Skala	Tahun 2009		Tahun 2010		Tahun 2011		Tahun 2012	
		Jumlah Karyawan	%						
MSE	C'	6	11.32	5	8.77	6	10.71	6	10.91
KSE	C	5	9.44	8	14.04	12	21.43	8	14.55
SDE	B	12	22.64	17	29.82	13	23.21	14	25.45
TME	A	30	56.60	27	47.37	25	44.65	27	49.09
Jumlah		53	100	57	100	56	100	55	100

Sumber: Bidang Pengembangan sumber daya Manusia dan organisasi PT PLN (Persero) DJBB di APJ Cimahi

Keterangan:

- TME (A) = Tidak memenuhi ekspektasi
- SDE (B) = Sesuai dengan ekspektasi
- KSE (C) = Konsisten dengan ekspektasi
- MSE (C') = Melebihi sesuai ekspektasi

Tabel 1.4 menunjukkan Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK) di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi pada tahun 2009, 2010, 2011 dan 2012, dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang tidak memenuhi ekspektasi (TME) pada tahun 2009 sebanyak 30 orang, kemudian tahun 2010 mengalami penurunan sebanyak 27 orang, pada tahun 2011 mengalami penurunan kembali sebanyak 25 orang, kemudian pada tahun 2012 mengalami kenaikan kembali sebesar 27 orang. Hal ini menandakan bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan belum optimal.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu diketahui kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh karyawan tersebut karena seorang karyawan yang berkompeten akan dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang tersebut yang dapat melampaui tingkat minimal yang telah ditetapkan. Beberapa tahun terakhir ini istilah kompetensi menjadi populer di kalangan praktisi manajemen SDM. Kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memegang kunci dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Identifikasi kompetensi yang tepat dianggap memiliki nilai prediksi yang cukup baik terhadap kinerja seorang karyawan. Kompetensi yang mencakup faktor teknis dan non-teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam perusahaan.

Kompetensi (*competency*) merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* (*Kinerja yang luar biasa*) lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para pekerja (Mc.Clelland dalam Sedarmayanti 2011:299).

Hal ini sesuai dengan pendapat Becker, Huselid and Ulrich (Tjuju Yuniarsih & Suwatno, 2009:22) mengatakan bahwa "*Competence refers to an individual's knowledge, skill, abilities or personality characteristics that directly*

influences his or her job performance". Artinya bahwa kompetensi mengacu pada pengetahuan individu, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya.

Uji kompetensi merupakan upaya strategis yang ditempuh PLN untuk mengukur, mengevaluasi dan meningkatkan kompetensi karyawan secara lebih akurat sehingga diharapkan nantinya setiap karyawan PLN benar-benar diakui kompetensi pada bidang tugasnya. Hal ini dipastikan akan memberikan dampak yang positif bagi terciptanya kualitas pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

PT. PLN melalui kompetensi mampu membantu mewujudkan hal tersebut, karena program-program yang dirancang berbasiskan kompetensi untuk memastikan keselarasan antara tujuan organisasi dan tujuan individu. Kompetensi tersebut adalah kompetensi inti, kompetensi peran, dan kompetensi bidang. Kompetensi bidang dimaksudkan untuk mampu melakukan pekerjaan secara teknis dan mampu bekerja secara mandiri. Kompetensi inti dan peran yang termasuk kemampuan untuk bekerjasama secara kelompok.

Menurut Spencer dalam Moehariono (2009:8) Hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja sangat erat sekali, relevansinya ada dan kuat akurat. Bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).

Berdasarkan permasalahan tersebut maka perlu dilakukan penelitian tentang: **“PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA**

KARYAWAN PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN DI AREA PELAYANAN JARINGAN (APJ) CIMAHI”.

1.2 Identifikasi Masalah

Pertumbuhan ekonomi yang terus berkembang dengan pesat, menuntut setiap perusahaan untuk mempersiapkan diri agar menjadi perusahaan yang siap berkompetisi dengan perusahaan lain. Faktor yang turut berperan dalam mencapai hal tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Mengingat sumber daya manusia merupakan elemen yang paling berperan penting, karena mempunyai dampak langsung terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Pemberdayaan sumber daya manusia yang berkualitas akan memungkinkan perusahaan untuk mampu bersaing dengan menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam proses produksinya.

PLN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan untuk mentransmisikan tenaga listrik. Saat ini tenaga listrik sudah menjadi kebutuhan primer bagi masyarakat. Untuk mempertahankan supaya masyarakat tetap setia menggunakan jasa dan produk PT. PLN (Persero) maka pihak PT PLN (Persero) harus mempertahankan kualitas pelayanan yang dapat dilihat dari kinerja karyawannya.

Untuk itu kompetensi karyawan sangat perlu sekali sebagai modal untuk mengelola perusahaan. Pembinaan terhadap sumber daya manusia seperti pendidikan dan pelatihan menjadi tanggung jawab perusahaan. Kondisi ini berpengaruh terhadap kemampuan dan pengalaman para karyawannya.

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2009:8) hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi masalah penelitian ini diidentifikasi masalah ke dalam tema sentral sebagai berikut :

Penurunan kinerja yang dihasilkan karyawan belum optimal atau mengalami penurunan. Terlihat dengan masih banyaknya karyawan yang tidak memenuhi ekspektasi dan semakin meningkatnya keluhan pelanggan menunjukkan rendahnya tingkat kinerja karyawan. Hal ini jika tidak segera ditanggulangi, dikhawatirkan akan membahayakan posisi perusahaan karena dengan terjadinya hal-hal tersebut banyak tujuan perusahaan yang tidak akan tercapai. Sehingga PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi diduga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi.
2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi.
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk memperoleh hasil mengenai :

1. Gambaran kompetensi karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi.
2. Gambaran kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi.
3. Besarnya pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian mengenai kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi mengenai kompetensi terhadap kinerja karyawan, sehingga bisa dijadikan informasi serta masukan bagi pihak PT PLN (Persero) dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan Kompetensi dan upaya peningkatan kinerja karyawan.