PENGARUH PELATIHAN KERJA DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BUKIT ASAM TbK KERTAPATI PORT

SKRIPSI

Nama: Mutia nazwaniva

NIM: 212022322

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2026

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN KERJA DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BUKIT ASAM TbK KERTAPATI PORT

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama: Mutia Nazwaniva

NIM: 212022322

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Mutia Nazwaniva
Nim	: 212022322
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Penelitian	: Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Stara 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak beneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan nama yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2025



Mutia Nazwaniva

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin kerja dan Kompetensi karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port

Nama	: Mutia Nazwaniva
Nim	: 212022322
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Oktober 2026

Pembimbing I,

Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E.,M.M
NIDN: 20746301

Pembimbing II,

Ervita Safitri, S.E.M.Si
NIDN: 0225126801

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajamen

Dr. Mister Candera, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902

MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya dia mendapat (pahala) dari (kebijakan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatannya) yang diperbuatnya"

(Q.S Al-Baqarah:286)

"Keberhasilan bukanlah milik orang pintar, melainkan milik mereka yang senantiasa berusaha"

(B.J Habibie)

"Ujian itu tidak pernah mendatangimu dia hanya melewatimu, karna hidup hanyalah silih bergantinya musim maka terimalah dan tetaplah bertahan dia pasti akan berlalu"

(Ust Hanan Attaki)

Mempersembahkan ini kepada:

• Kedua orang tuaku tercinta:

□ Zulfadmi

□ Nazwardi

• Saudara dan Saudariku tercinta

• Teman Seperjuanganku:

□ Dea safitri

PRAKATA

Alhamdulillahi Rabbil 'Alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT. Atas segala berkat dan rahmatnya sehingga tugas akhir yang berjudul **Pengaruh pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port.** Dapat diselesaikan tepat waktu.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan dan dukungan semua pihak terkait, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan rasa hormat dan setulus hati penulis sampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua, Ibu Zulfadmi dan Ayah Nazwardi. Selain itu juga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Mister Candra S.pd., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Arradytia Permana, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M . selaku Pembimbing I dan Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing II yang telah mengajarkan, membimbing, dan memberikan dukungan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
6. Ibu Ayu Geby Gisela Syaputri S.E., M.Si selaku Penelaah I dan Ibu Dr. Maidiana Astuti Handayani S.E., M.Si selaku Penelaah II yang telah mengajarkan dan

memberikan masukan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.

7. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port telah memberikan izin, kesempatan, serta bantuan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian diperusahaan tersebut. Penulis sangat menghargai waktu, perhatian, serta informasi yang telah diberikan selama proses pengumpulan data sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar dan seluruh Staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membimbing dan memudahkan penulis selama mengikuti perkuliahan dan kegiatan lainnya.
9. Saudara-saudaraku tersayang. yang selalu menjadi alasan penulis agar tetap semangat dalam menyelesaikan studi ini sehingga bisa menjadi contoh yang baik untuk kedepannya.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang

Mutia nazwaniva

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar ..... **i**

Halaman Judul ..... **ii**

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat ..... **iii**

Halaman Pengesahan ..... **iv**

Halaman Moto dan Persembahan ..... **v**

Halaman Prakata ..... **vi**

Daftar Isi ..... **viii**

Daftar Tabel ..... **ix**

Daftar Gambar ..... **x**

Daftar Lampiran ..... **xi**

Abstrak ..... **xii**

Abstrack ..... **xiii**

BAB I ..... **xii**

PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 13

C. Tujuan Penelitian 13

D. Manfaat Penelitian 14

BAB II 15

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 15

A. Landasan Teori **15**

B. Penelitian sebelumnya **28**

C. Kerangka Pemikiran **33**

D. Hipotesis **36**

BAB III.....**38**

METODE PENELITIAN 38

A. Jenis Penelitian **38**

B. Lokasi Penelitian **39**

C. Operasional Variabel **39**

D. Populasi dan Sampel **40**
F. Metode Pengumpulan Data **43**
G. Analisis Data dan Teknik analisis **44**
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ……...52
A. Hasil Penelitian…….52
B. Pembahasan……...76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN……94
A. Simpulan……94
B. Saran……..95
DAFTAR PUSTAKA……...96
LAMPIRAN **97**
Jadwal Penelitian **99**

DAFTAR TABEL

Tabel I.1

Tabel III.1 Operasional Variabel

Tabel III.2 Data Populasi dan sampel

Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas

Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel IV.3 Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.4 Pelatihan (X1)

Tabel IV.5 Disiplin Kerja (X2)

Tabel IV.6 Kompetensi (X3)

Tabel IV.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV.8 Hasil Uji F

Tabel IV.9 Hasil Uji t

Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Gambar ren-real penjualan batubara unit dermaga kertapati

Gambar II.1 Gambar Kerangka pemikiran

Gambar IV.1 Gambar Responden Jenis Kelamin

Gambar IV.2 Gambar Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambar IV.3 Responden Berdasarkan status perkawaninan

Gambar IV. 4 Responden Berdasarkan Lama Berkerja

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Kuisioner

Lampiran 3. Surat Riset

Lampiran 4. Tabulasi Data

Lampiran 5. Frekuensi Deskriptif Jawaban Responden

Lampiran 6. Frekuensi Deskriptif Jawaban Responden

Lampiran 7. Uji Validitas

Lampiran 8. Uji Reliabilitas

Lampiran 9. Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 10. Distribusi r tabel 5% (df=30-2)

Lampiran 11. Distribusi F Tabel 5% (df1=4-1=3 dan df2 = 62-4=58)

Lampiran 12 Distribusi t Tabel 5% (df =62-4=58)

Lampiran 13 Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 14 Sertifikat-Sertifikat Pendukung

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port

Mutia nazwaniva[1], Diah Isnaini[2], Ervita Safitri[3]

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 72 karyawan dengan sampel sebanyak 62 responden yang ditentukan menggunakan teknik *cluster sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 39,325 > Ftabel 2,76 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara parsial, pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,302, 0,324, dan 0,297. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,653 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 65,3% perubahan kinerja karyawan, sedangkan 34,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Effect of Job Training, Work Discipline, and Competence on Employee Performance at PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port

Mutia nazwaniva[1], Diah Isnaini[2], Ervita Safitri[3]

This study aims to determine the effect of job training, work discipline, and competence on employee performance at PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port, both simultaneously and partially. This study used a quantitative method with an associative research design. The population consisted of 72 employees, with a sample of 62 respondents selected using the *cluster sampling* technique. Data were collected through questionnaires and interviews, while data analysis was performed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results showed that job training, work discipline, and competence simultaneously had a positive and significant effect on employee performance, with an F-count of 39.325 > F-table of 2.76 and a significance value of 0.000 < 0.05. Partially, job training, work discipline, and competence each had a positive and significant effect on employee performance, with regression coefficients of 0.302, 0.324, and 0.297, respectively. The *Adjusted R Square* value of 0.653 indicates that these three variables explained 65.3% of the variation in employee performance, while the remaining 34.7% was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Job Training, Work Discipline, Competence, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia SDM merupakan komponen yang sangat penting dalam keseluruhan proses pengelolaan tenaga kerja di suatu perusahaan. Fungsi ini tidak hanya berperan dalam memastikan tersedianya sumber daya manusia yang memadai, tetapi juga dalam mengatur, mengembangkan, serta memaksimalkan potensi setiap karyawan agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Perusahaan membutuhkan pengelolaan SDM yang efektif untuk mencapai tujuan strategis, menjaga kelancaran operasional, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif. Dengan demikian, keberadaan SDM menjadi elemen vital dalam memastikan bahwa tenaga kerja yang ada benar-benar memiliki kompetensi, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Susan, 2019).

Setiap organisasi atau perusahaan tentu menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya demi kemajuan perusahaan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan dapat memenuhi harapan tersebut. Sering kali ditemukan adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan pimpinan dengan kemampuan nyata karyawan. Kondisi ini menjadikan manusia sebagai salah satu aset utama perusahaan yang perlu dikelola

secara serius dan berkelanjutan. Pengelolaan SDM tidak hanya mencakup proses perekrutan, tetapi juga pengembangan, penilaian kinerja, motivasi, serta peningkatan kualitas kerja (Harahap et al., 2023).

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam meraih tujuannya banyak dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja tenaga kerjanya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dituntut untuk mampu menghadapi berbagai tantangan, termasuk persaingan global dan perubahan kebutuhan perusahaan yang semakin dinamis. SDM harus mampu menciptakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengembangkan potensi mereka, dan mempersiapkan perusahaan agar mampu bersaing dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Dengan pengelolaan SDM yang baik, perusahaan dapat memperkuat daya saingnya sekaligus memastikan keberlangsungan dan perkembangan jangka Panjang (Pahira & Rinaldy, 2023).

Menurut Kasmir (2019:189), ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor ini berasal dari elemen individu hingga elemen organisasi. Aspek individu termasuk kemampuan, keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi, disiplin, komitmen, kesetiaan, pelatihan dan kepuasan kerja. Karakteristik dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka

berkorelasi langsung dengan faktor-faktor ini. Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang memadai, didukung oleh motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi, cenderung dapat mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut Nengsih dan rekan-rekan (2023:49), kinerja dapat dipahami sebagai kemampuan menyeluruh yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu mencapai tujuan secara optimal. Kinerja juga mencerminkan sejauh mana individu dapat memenuhi berbagai sasaran yang telah ditetapkan, dengan pengorbanan atau usaha yang relatif lebih kecil dibandingkan hasil yang diperoleh. Untuk menilai kinerja, perusahaan dapat membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Apabila hasil kerja seorang karyawan mencapai atau bahkan melampaui standar tersebut, maka kinerjanya dapat dikategorikan baik. Sebaliknya, apabila hasil yang dicapai berada di bawah standar, maka karyawan tersebut dianggap memiliki kinerja yang kurang baik atau rendah.

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan kerja. Menurut Hasibuan (2019:70), Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana karyawan nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Melalui pelatihan, pegawai dibimbing untuk mengembangkan kompetensi yang diperlukan sehingga

dapat bekerja lebih efektif dan memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Pelatihan kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memberikan, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi seseorang dalam bekerja, termasuk peningkatan produktivitas, kedisiplinan, sikap, serta etos kerja sesuai dengan tingkat keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan pada suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Pelatihan ini menjadi salah satu cara penting bagi tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas diri, memperluas kemampuan profesional, serta membuka peluang pengembangan karier di masa depan.

Disiplin juga merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2018:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin kerja adalah suatu bentuk kesadaran dan kesiapan seorang individu untuk mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi, baik aturan yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Seorang karyawan yang disiplin juga bersedia menerima konsekuensi atau sanksi apabila ia melanggar tugas maupun wewenang yang telah dipercayakan kepadanya. Sikap disiplin ini mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas semua aspek pekerjaannya, sehingga pada

akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja. Peningkatan prestasi tersebut berkontribusi pada tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja, serta berdampak positif terhadap kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan.

Selain pelatihan dan disiplin, factor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Menurut Dharma (2018:102) kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, keahlian, serta sikap kerja yang perlu dimiliki seseorang agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek, tidak hanya yang bersifat teknis, tetapi juga aspek non-teknis seperti kemampuan interpersonal, keterampilan komunikasi, pengetahuan terkait bidang industri, serta kemampuan dalam memimpin dan bekerja sama.

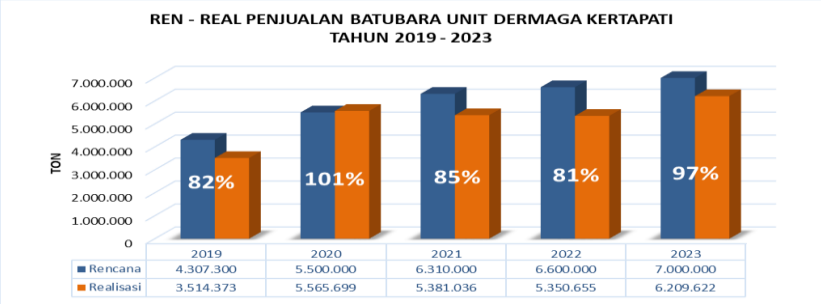
PT Bukit Asam (Persero) Tbk, sering disingkat PTBA, adalah salah satu perusahaan pertambangan batubara terkemuka di Indonesia. Sejak berdirinya, perusahaan ini berkembang menjadi perusahaan terintegrasi, menjalankan kegiatan mulai dari eksplorasi dan penambangan batubara

hingga transportasi dan distribusi termasuk melalui sarana pelabuhan/dermaga milik perusahaan (PT Bukit Asam TbK, 2025).

Salah satu unit penting dalam struktur PTBA adalah Dermaga Kertapati, yang berlokasi di Palembang, Sumatera Selatan. Dermaga ini berfungsi sebagai salah satu titik pengapalan dan bongkar muat batubara milik PTBA, serta menjadi bagian tak terpisahkan dari rantai logistik perusahaan dalam mendistribusikan batubara ke berbagai tujuan (PT Bukit Asam TbK, 2025).

Berikut adalah data ketercapaian kinerja penjualan batubara PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port :

Gambar I.1



Sumber : PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port, 2025.

Pada gambar I.1 dapat kita lihat kinerja operasional penjualan batubara PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port selama lima tahun terakhir secara kuantitas mengalami ketidakstabilan yaitu naik – turun dalam pencapaian target tahunan. Berdasarkan hasil penapaian penjualan

batubara pada tahun 2020 mengalami kenaikan, yang dimana pada tahun tersebut negara sedang mengalami covid-19, namun PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port berhasil mencapai target penjualan ditengah menghadapi tantangan. Dapat dilihat dari tahun 2021 target yang diberikan perusahaan belum bisa terpenuhi. Target yang belum tercapai dapat disebabkan oleh beberapa hal yaitu kurang maksimalnya kinerja dari karyawan, menurunnya kinerja karyawan. Mencakup dari kuantitas jumlah output karyawan dalam mendukung proses penjualan dan distrtibusi batubara belum optimal sehingga berdampak pada penjualan yang dihasilkan. Dari sisi kualitas, ditemukan bahwa beberapa karyawan masih melakukan pekerjaan kurang ketelitian, sehingga muncul kesalahan kecil seperti pencatatan data sehingga kurang akurat saat pengecekan barang dan timbulnya kekeliruan. Pencapaian target penjualan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu dari pelatihan kerja. Dari segi waktu Kinerja karyawan juga belum sepenuhnya optimal, yang ditunjukkan oleh ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan**,** keterlambatan dalam proses distribusi batubara, serta belum maksimalnya pemanfaatan waktu kerja secara efektif dan efisien. Kondisi tersebut menyebabkan proses operasional berjalan lebih lambat dari jadwal yang telah ditetapkan, sehingga turut memengaruhi pencapaian target penjualan tahunan.

Tabel I.1

Kegiatan Pelatihan dan Pembekalan di PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port

No.	Nama Pelatihan	Tempat	Materi
1.	Pelatihan Draught Survey	Unit Dermaga Kertapati	Pengetahuan dan keahlian Draught Survey serta pelaksanaan pekerjaan sesuai SOP/TCK
2.	Pelatihan PPGD/Drill Tanggap Darurat dan Simulasi	Unit Dermaga Kertapati	Pertoongan pertama gawat darurat dan tanggap darurat
3.	Penyuluhan dan Drill Tanggap Darurat	Unit Dermaga Kertapati	Penanganan/tanggap keadaan darurat
4.	Penyuluhan Penyelidikan Kecelakaan	Unit Dermaga Kertapati	Penyelidikan kecelakaan

Sumber: PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port, 2025.

Berdaasrkan tabel I.1, dapat dilihat bahwa PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port telah melaksanakan beberapa kegiatan pelatihan dan pembekalan bagi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara, materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan kinerja karyawan. Namun, masih terdapat karyawan yang membutuhkan penjelasan dan arahan tambahan untuk memahami materi, Sehingga peningkatan pengetahuan belum optimal. Materi pelatihan yang berkaitan dengan SOP dan prosedur kerja operasional belum seluruhnya dapat membantu karyawan memahami urutan pekerjaan, penggunaan perangkat pendukung pekerjaan, pencatatan hasil pekerjaan, serta tata cara pelaporan sesuai dengan tugas yang dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara, masih terdapat karyawan yang setelah mengikuti pelatihan memerlukan penjelasan dan arahan tambahan

ketika menerapkan materi tersebut dalam pekerjaan. Waktu pelatihan dilaksanakan dalam durasi selama 60 menit membuat karyawan memiliki waktu terbatas untuk memahami materi secara mendalam, sementara materi yang disampaikan cukup banyak sehingga kurangnya kesempatan diskusi. Instruktur pelatihan yang terkadang monoton sehingga kurangnya interaksi antar peserta dan pemateri. Ini membuat pemahaman dan keterampilan karyawan terhadap materi belum sepenuhnya optimal. Akibatnya sebagian karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan.

Selanjutnya Disiplin kerja, disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port, dari hasil wawancara singkat masih terdapat sebagian karyawan yang belum konsisten dalam mematuhi jam kerja, seperti datang tidak tepat waktu. Jam kerja yang berlaku pada PT Bukit Asam Kertapati Port dari 07.00-16.00, kondisi ini tidak terjadi pada seluruh karyawan, tetapi masih ditemukan pada sebagian karyawan. Dari indikator ketaatan, sebagian karyawan belum sepenuhnya mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku. Dalam pelaksanaan pekerjaan operasional, prosedur berupa mengikuti tahapan pekerjaan sesuai SOP, menggunakan perlengkapan kerja sesuai ketentuan, melakukan pencatatan hasil pekerjaan, dan menyampaikan laporan sesuai prosedur yang berlaku. Hal ini terlihat dari kurangnya kepatuhan terhadap ketentuan operasional, termasuk dalam pelaksanaan tugas yang seharusnya mengikuti standar perusahaan. Akibatnya Sebagian

karyawan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan. Dari segi tanggung jawab, berdasarkan hasil wawancara beberapa karyawan belum menunjukkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas juga berkerja dengan terburu-buru tidak memperhatikan ketelitian, dan tidak menunjukan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Contohnya, pekerjaan yang membutuhkan pencatatan, ketelitian diperlukan agar informasi yang dicatat sesuai dengan kondisi yang terjadi. Sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja secara keseluruhan.

Selain masalah disiplin kerja ada juga masalah kompetensi karyawan. Dalam hal kompetensi menunjukan bahwa pengetahuan karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port terhadap SOP masih rendah, Sebagian karyawan belum sepenuhnya memahami Langkah-langkah kerja, dan alur kerja, seperti contohnya adalah dalam proses pencatatan dan pelaporan kegiatan operasional, karyawan perlu melakukan pemeriksaan data, pencatatan sesuai format, serta memastikan kesesuaian data sebelum laporan disampaikan. Akibatnya Sebagian dari karyawan belum menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Dari segi kemampuan, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya menguasai keterampilan teknis yang dibutuhkan. Beberapa karyawan belum mampu menyelesaikan tugas operasional secara mandiri dan masih bergantung pada rekan kerja. ketika karyawan belum menguasai keterampilan yang diperlukan, pekerjaan dapat membutuhkan waktu lebih

lama karena harus melakukan pengecekan kembali. Sedangkan Dari segi pemahaman, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan serta prosedur operasional yang berlaku. Contohnya karyawan yang bertugas melakukan pencatatan pelaporan perlu memahami bahwa tugasnya tidak hanya mencatat, tapi juga memeriksa data dan menyesuaikan data. Hal ini dilihat dari adanya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan dan perlunya arahan berulang dari atasan. Sebagian karyawan menunjukkan semangat kerja yang masih rendah dalam meningkatkan kemampuan diri, juga masih terdapat karyawan yang belum memiliki sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, seperti kurangnya ketelitian, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Tidak tercapainya target penjualan batubara sebagaimana ditunjukkan pada Gambar I.1 berdampak pada tingkat efisiensi perusahaan. Penurunan penjualan menyebabkan sumber daya, seperti tenaga kerja, bahan baku, dan kapasitas produksi, tidak dimanfaatkan secara optimal sehingga menimbulkan inefisiensi pada biaya tetap. Selain itu, fluktuasi penjualan dapat mengakibatkan terjadinya kelebihan persediaan (overstock) maupun kekurangan persediaan (stockout) pada saat permintaan meningkat, yang keduanya berpotensi menurunkan tingkat efisiensi operasional.

Berdasarkan observasi yang diketahui bahwa kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port masih dinilai kurang baik. Dilihat dari waktu pelatihan yang singkat membuat beberapa karyawan tidak memiliki waktu yang cukup untuk memahami materi, dan Sebagian karyawan yang masih datang terlambat dan karyawan yang belum menyelesaikan perkerjaan sesuai target yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul **Pengaruh Pelatihan kerja, Disiplin kerja, dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dipenelitian ini adalah;

1. Apakah ada Pengaruh Pelatihan kerja, Disiplin kerja, Kompetensi karyawan terhadap Kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port?
2. Apakah ada Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port?
3. Apakah ada Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port?
4. Apakah ada Pengaruh Kompetensi karyawan terhadap Kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan kerja, Disiplin kerja, Kompetensi karyawan terhadap Kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port?
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port?
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port?
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi karyawan terhadap Kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Dengan melakukan penelitian ini peneliti memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Almamater

   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan ajaran penelitian lanjutan yang lebih mendalam dimaasa yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

   Untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai Pengaruh Pelatihan kerja, Disiplin kerja dan Kompetensi karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port.

DAFTAR PUSTAKA

Arrofi, A. Q., Utami, S., Laely, N., & Marwanto, I. H. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri. *Jurnal Ilmiah Raflesia Akuntansi*, 9(2), 171-180.

Asmini, A., Alam, A. R. N., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi),* 5(1), 17-24.

Bahri, S., Junengsih, J., & Lelisa, W. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alva Perkasa Cabang Bandung. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 3(2), 676-686.

Fajar, M. A., Irfan, A., & Hafipah, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infomedia Solusi Humanika Di Kota Makassar. Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(4), 16539-16553.

Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa PDTT. JIMP: *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81-91.

Iskandar, Y. A., Nasution, H. P., & Dalim, M. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan,* 3(4), 481-886.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Raja Grafindo Persada.

Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).

Nasution, N. A., Madiistriyatno, H., & Nurrochim, B. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Umum POLRI. Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online), 2215-2231.

Putri, A. S., & Tannady, H. (2022). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. KALBISIANA *Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi,* 8(4), 4783-4791.

Siringo-Ringo, E., & Tinambunan, A. P. (2022). PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TOR GANDA PMKS TAHUAN GANDA AEK KORSIK. KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen, 68-78.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta Zahriyah

Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2).