

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi maupun perusahaan dibentuk karena ada tujuan yang hendak dicapai. Namun organisasi maupun perusahaan terbentuk tidak hanya semata-mata tujuan yang jelas, namun karena adanya potensi yang terdapat didalamnya. Potensi-potensi ini lebih dikenal sebagai faktor-faktor produksi. Dalam Pengantar Bisnis (M. Fuad dkk, 2003:12) faktor-faktor produksi itu terdiri dari tanah, sumber daya alam, tenaga kerja, modal, dan kewiraswastaan. Potensi-potensi tersebut akan mengkristal melalui pengolahan (*technique of production*) yang tepat sehingga menjadi potensi organisasi dalam mencapai tujuan.

Seluruh sumber daya yang terdapat di dalam organisasi tidak berarti apabila tidak diberdayakan. Maka peran tenaga kerja atau karyawan untuk memberdayakan dengan optimal sumber daya lain yang terdapat dalam organisasi tersebut sangat penting. Karyawan memiliki peran strategis dalam mengoptimalkan potensi-potensi yang ada pada perusahaan. Menurut Suyadi Prawirosentono (1999:3), tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga atau perusahaan tersebut. Upaya para pelaku tersebut menunjukkan kinerja karyawan pada organisasi itu sendiri. Sehingga peran karyawan sangat penting dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan itu sendiri.

PT.KERETA API (Persero) adalah penyedia angkutan publik jalur darat yang memfasilitasi transportasi kereta api (KA) untuk melayani angkutan penumpang dan pengangkutan barang. Dalam melayani transportasi publik, PT.KERETA API (Persero) membagi 9 (Sembilan) Daop (Daerah Operasional), yaitu Daerah Operasional I Jakarta, Daerah Operasional II Bandung, Daerah Operasional III Cirebon, Daerah Operasional IV

Semarang, Daerah Operasional V Purwokerto, Daerah Operasional VI Yogyakarta, Daerah Operasional VII Madiun, Daerah Operasional VIII Surabaya, serta Daerah Operasional IX Jember. Sedangkan divisi regional terbagi atas Divisi Regional I Sumatera Utara, Divisi Regional II Sumatera Barat dan Divisi Regional III Sumatera Selatan. Namun penelitian ini akan dilakukan pada Daerah Operasional II Bandung.

PT.KERETA API (Persero) melayani publik melalui jasa angkutan kereta api (KA). KA adalah salah satu angkutan publik jalur darat yang diandalkan. Dapat dilihat dari penumpang yang selalu *berjubel* di dalam kereta. Sehingga dalam menunjang menampilkan jasa transportasi KA itu sendiri perlu dipersiapkan baik sarana, prasarana maupun sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia yang tersedia dalam PT.KERETA API (Persero) dipersiapkan dalam rangka mencapai kinerja KA, salah satunya melalui program pelatihan. Sumber daya manusia ini harus dibekali untuk melayani pengguna jasa angkutan KA. Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003:175), pelatihan diberikan untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pegawai, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada jabatan yang didudukinya sekarang. Sehingga pengetahuan, pengalaman serta kemampuan sumber daya manusia PT.KERETA API (Persero) siap untuk melayani jasa angkutan KA. Terlebih sumber daya manusia atau karyawan yang berkenaan langsung dengan operasional KA. Karyawan operasional sangat menentukan pelayanan KA, yakni para awak kereta yang terdiri dari masinis, kondektur, serta para teknisi-teknisi lainnya di dalam kereta. Para awak KA inilah yang mengendalikan KA dalam perjalanan. Masinis adalah salah satu awak KA bertugas mengemudikan KA. Sebelum mengemudikan lokomotif yang menjadi penggerak gerbong-gerbong kereta, masinis diberikan pelatihan dalam memenuhi *job description*, baik melalui *on-the-job training* maupun *off-the-job training*. Menurut Wayne F. Cascio, *on-the-job training* dilaksanakan

dengan melakukan kerja praktek sesuai dengan jabatan alat pekerjaan dan alat-alat yang digunakan sebenarnya. Sasarannya untuk meningkatkan keterampilan seorang tenaga kerja. *On-the job training* penting bagi karyawan yang bersifat operasional, termasuk masinis. Sehingga masinis mampu menjalankan KA untuk menunjang kinerja KA baik dalam ketepatan jadwal dan keselamatan perjalanan.

Dalam prakteknya kinerja KA masih belum tercapai karena selalu adanya keterlambatan jadwal serta kecelakaan KA seperti yang diungkapkan media-media surat kabar. Tahun 2004, Direktur Utama PT.KERETA API (Persero) saat itu, Omar Berto, mengungkapkan bahwa dari segi pelayanan, jadwal kereta api yang tepat waktu hanya sekitar 13 persen, sedangkan 87 persen lainnya mengalami keterlambatan (<http://64.203.71.11/kompas-cetak/0407/31/Jabar/1180737.htm>). Penyebabnya antara lain adanya keterbatasan emplasemen, kekurangan suku cadang lokomotif, keterlambatan pengadaan roda, dan gangguan mesin KA. Untuk mengantisipasi masalah tersebut, PT.KERETA API (Persero) akan mempercepat proses pengadaan roda dan suku cadang lainnya. Data kecelakaan KA yang berhasil dihimpun dalam Wikipedia Indonesia dalam kurun waktu 2001 sampai 2007 mengalami peningkatan. Tahun 2001 yang tercatat 1 kasus, 2002 tercatat 1 kasus, 2003 tercatat 7 kasus, 2006 tercatat 6 kasus, dan hingga April 2007 telah terjadi 20 kecelakaan. Tahun 2004, hal ini menjadi perhatian khusus Dirut PT.KERETA API (Persero), sehingga dibutuhkan pemberian pendidikan lapangan, modul, serta pengawasan kepada karyawan PT.KERETA API (Persero) terutama kepada daerah operasional yang paling sedikit memenuhi target (<http://64.203.71.11/kompas-cetak/0407/31/Jabar/1180737.htm>). Maka dari fakta yang telah terjadi, kinerja KA harus diperbaiki terlebih apabila belum memenuhi kinerja KA yang ditetapkan.

Pada situs www.pt-kai.com disebutkan bahwa kinerja KA adalah ketepatan jadwal perjalanan KA, keselamatan perjalanan KA serta upaya untuk mencegah kecelakaan.

Maka untuk mendukung kinerja KA tersebut perlu adanya pelatihan karyawan. Seperti yang diungkapkan sebelumnya oleh Direktur Utama PT.KERETA API (Persero) pada 2004 lalu bahwa dibutuhkan pelatihan karyawan untuk menunjang kinerja KA.

Masinis sebagai bagian karyawan PT.KERETA API (Persero) yang bertugas mengemudikan KA berkenaan langsung pada kinerja KA. Maka masinis berperan penting dalam operasional KA baik ketepatan jadwal dan keselamatan perjalanan KA. Walaupun dalam kecelakaan yang telah terjadi lebih banyak disebabkan oleh faktor-faktor eksternal seperti yang dicatat Wikipedia Indonesia diantaranya anjloknya lintasan KA. Sedangkan keterlambatan KA lebih banyak disebabkan oleh gangguan teknis, salah satunya kerusakan mesin KA (baik lokomotif maupun kereta). Namun terlepas dari faktor-faktor eksternal yang menyebabkan kinerja KA belum tercapai, kontribusi karyawan PT.KERETA API (Persero) merupakan bagian terpenting dalam kinerja KA sendiri. Masinis merupakan salah satu sumber daya dimiliki PT.KERETA API (Persero) untuk melayani dan berkenaan langsung dengan pelayanan transportasi KA dalam ketepatan jadwal serta keselamatan perjalanan KA. Oleh karena itu kinerja masinis merupakan salah satu kontribusi terhadap kinerja KA. Maka dari paparan-paparan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Analisa Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Masinis dalam Menunjang Kinerja Kereta Api (KA) di PT.KERETA API Daerah Operasional II Bandung”.

I.2. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan di PT.KERETA API (Persero) Operasional II Bandung?
2. Bagaimana kinerja masinis dalam menunjang kinerja KA di PT.KERETA API (Persero) Daerah Operasional II Bandung?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja masinis dalam menunjang kinerja di PT.KERETA API (Persero) Daerah Operasional II Bandung?

I.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah dalam rangka penyusunan skripsi, sebagai salah satu syarat menempuh ujian sarjana di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pelatihan di PT.KERETA API (Persero) Daerah Operasional II Bandung.
2. Mengetahui kinerja masinis dalam menunjang kinerja KA di PT.KERETA API (Persero) Daerah Operasional II Bandung.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja masinis dalam menunjang kinerja KA di PT.KERETA API (Persero) Daerah Operasional II Bandung.

I.4. Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan bahwa penelitian dapat berguna dan digunakan oleh pihak-pihak berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai seberapa besar pengaruh program pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi PT.KERETA API (Persero) Daerah Operasional II Bandung dan lembaga-lembaga lain, penelitian ini untuk dijadikan bahan masukan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja melalui program pelatihan karyawan.
3. Bagi akademisi, sebagai bahan masukan atau perbandingan penelitian-penelitian lain yang kelak akan dilakukan, serta penyumbang dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah ada melalui pengujian teori-teorinya.

I.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Menurut Marwansyah dan Mukaram (2000:63), pelatihan (*training*) meliputi aktivitas-aktivitas yang berfungsi meningkatkan unjuk-kerja seseorang dalam pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya. Pelatihan adalah tahap yang harus dijalani karyawan untuk memenuhi *job description* yang ditetapkan. Dalam buku Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2006:53), Ernest J. McCormick (1985:219) mengungkapkan:

”An organization should commit its resources to a training activity only if, in the best judgement of the managers, the training can be expected to achieve some results other than modifying employee behavior. It must also support some organizational and goal, such as more efficient production or distribution of goods and services, reduction of operating costs, improved quality, or more effective personnel.”

Artinya:

Organisasi perlu melibatkan SDM pada aktivitas pelatihan, jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada memodifikasi perilaku pegawai. Juga mendukung organisasi dan tujuan organisasi; efektivitas produksi, distribusi barang dan pelayanan, menekan biaya produksi dan hubungan pribadi lebih efektif.

Menurut Rosidah & Sulistyani (2003:175), pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu program di mana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi dan harapan-harapan untuk mencapai *performance* tertentu. Pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pegawai, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada jabatan yang didudukinya sekarang.

Menurut Henry Simamora di dalam Rosidah & Sulistyani (2003:176), tujuan pelatihan dan sekaligus pengembangan sebagai berikut:

1. memperbaiki kinerja,
2. memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi,
3. mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya, menjadi kompeten dalam pegawai,
4. membantu memecahkan persoalan operasional,
5. mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan
6. memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Namun tujuan esensial dari pelatihan yaitu mempunyai andil yang besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan optimal. Menurut Marwansyah & Mukaram (2000:65), pelatihan

bertujuan lainnya mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi. Hal ini dimaksudkan untuk membenahi kinerja karyawan dalam menghadapi hambatan-hambatan serta memenuhi tantangan-tantangan di tempat kerjanya.

Schuler, Dowling dan Smat (1988) dalam Marwansyah & Mukaram (2000:77), mengungkapkan metode pelatihan. Metode itu dibagi ke dalam dua jenis, yakni *on-the-job training* dan *off-the-job training*.

- *On-the-job training* terdiri dari: *job instruction*, *apprenticeships*, *traineeships*, *job rotation*, *multiple management (junior board)*, dan *supervisory assistance*.
- *Off-the-job training* terdiri dari: *formal courses*, *simulation-vestibule*, *role playing*, *sensitivity training*, *case discussion*, dan *wilderness training*.

On-the-job training bagi karyawan operasional sangat penting untuk memenuhi *job description*. Bagi salah satu awak kereta ini keahlian, pengalaman dan tanggung jawab mengemudikan KA diterima melalui pelatihan sebelumnya. Kinerja masinis yang telah diberikan pelatihan dalam memenuhi *job description* masinis dan menunjang kinerja KA.

Menurut Suyadi Prawirosentono (1999:27) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, terdapat faktor-faktor variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya. Faktor-faktor tersebut sebagai berikut.

1. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas dari kelompok (organisasi perusahaan) adalah bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan. Bila pengorbanannya dianggap terlalu besar, maka dapat dikatakan tidak efisien.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah disebar dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing peserta organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam kerangka organisasi mencapai tujuannya.

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap peserta dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja (*performance*) organisasi tersebut. Walaupun kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap peserta harus disertai dengan kapasitas masing-masing peserta organisasi.

3. Disiplin

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian-kerja dengan perusahaan di mana dia bekerja.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal ini seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan (*superordinate*) maupun bawahan (*subordinate*) akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

4. Inisiatif

Disiplin memang suatu yang positif apabila diterapkan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Disiplin saja tanpa disertai sikap inisiatif para peserta organisasi perusahaan, menyebabkan organisasi kekurangan energi dalam mencapai tujuan. Inisiatif seseorang (atasan atau karyawan bawahan) berkaitan dengan daya pikir,

keaktivitas, dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Keith Davis (1964) dalam Mangkunegara (2002:67) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Perumusannya lebih sederhana dibandingkan Suyadi Prawirosentono. Faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- *Human performance* = *Ability* + *Motivation*
- *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

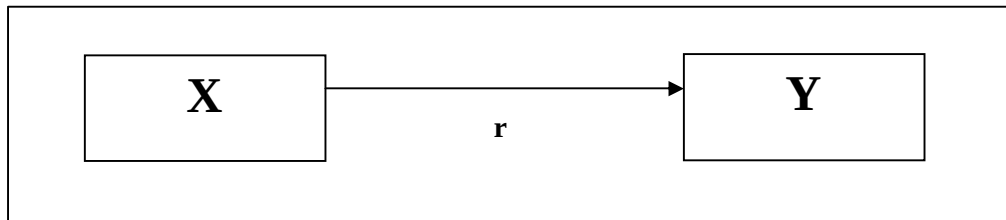
Variabel-variabel kinerja karyawan ini yang harus menjadi perhatian dalam program pelatihan. Program pelatihan harus membenahi faktor-faktor kinerja karyawan itu. Sehingga kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan-karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan terwujud.

Pelatihan karyawan operasional seperti masinis akan menunjang kinerja masinis itu sendiri untuk menunjang kinerja KA. Kinerja KA yang hendak dicapai PT.KERETA API (Persero) adalah sebagai berikut.

1. Ketepatan jadwal perjalanan KA.
2. Keselamatan perjalanan KA.
3. Upaya untuk mencegah kecelakaan.
4. Peningkatan pelayanan.

Dari kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, secara teoritis terdapat hubungan positif antara pelatihan terhadap kinerja masinis dalam menunjang kinerja KA. Hubungan teoritis antara kedua teoritis di atas menjadi landasan berpikir ilmiah dalam penelitian ini. Kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Berpikir



Keterangan

X = Pelatihan

Y = Kinerja masinis

r = Garis pengaruh

Sehingga hipotesis sementara yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini adalah **pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja masinis**.

I.6. Metode Penelitian

Penelitian ini, menggunakan metode deskriptif analisis, yang mana fakta-fakta yang diperoleh, dikumpulkan, diolah, dan dianalisa, kemudian dibuat penafsiran terhadap kondisi yang sebenarnya terjadi dalam perusahaan pada saat penelitian dilakukan (Mason dan Lind, 1996). Sehingga data yang diperoleh menggambarkan kondisi objek penelitian secara faktual dan aktual.

Dalam melakukan penelitian, penulis melakukan kegiatan sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Penulis mengumpulkan sumber-sumber pustaka untuk memperoleh teori-teori yang relevan mendukung penelitian ini sebagai pembanding dan memperkuat hipotesis-hipotesis yang ada dalam penelitian ini.

2. Peninjauan Lapangan

a. Observasi

Penulis melakukan peninjauan langsung di PT.KERETA API (Persero) Dipo Lokomotif Daerah Operasional II Bandung di Jalan HOS Tjokroaminoto 30 Bandung untuk mendapatkan data primer dan aktual mengenai penelitian ini.

b. Kuesioner

Penulis akan menyebarkan kuesioner yang secara langsung kepada sebagian karyawan di PT.KERETA API (Persero) Dipo Lokomotif Daerah Operasional II Bandung di Jalan HOS Tjokroaminoto 30 Bandung, yakni para masinis. Penyebaran dan pengisian kuesioner bersifat tertutup, yaitu setiap responden diminta untuk memberikan pendapatnya berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang terdapat di kuesioner mengenai penilaian program pelatihan dan kinerja karyawan. Setiap pendapat akan diberi nilai berdasarkan Skala Likert, dimana bobotnya sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : mempunyai nilai 5
- b. Setuju (S) : mempunyai nilai 4
- c. Kurang Setuju (KS) : mempunyai nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) : mempunyai nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : mempunyai nilai 1

c. Wawancara

Peneliti akan mengadakan wawancara dengan pihak-pihak yang berinteraksi objek penelitian untuk mendapatkan data faktual dan aktual.

1.6.1. Operasional Variabel

Tabel 1.1

Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Sub-variabel	Indikator	Item Instrumen
Pelatihan (X)	Aktivitas-aktivitas yang berfungsi meningkatkan unjuk-kerja seseorang dalam pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya (Marwansyah & Muakaram, 2000:63).	Peserta program pelatihan (<i>trainee</i>)	1. Perasaan terhadap program pelatihan 2. Kebutuhan akan program pelatihan 3. Perubahan keterampilan, keahlian dan pengalaman	Ordinal
		Pemandu pelatihan (<i>trainer</i>)	1. Pemandu berkapasitas 2. Menunjang pelatihan 3. Sebagai panutan	
		Materi & Proses pelatihan	1. Materi pelatihan relevan dengan kebutuhan jabatan 2. Durasi yang pelatihan relevan	
		Hasil	1. Produktivitas 2. Keselamatan kerja	
Kinerja Masinis (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Suyadi Prawiropsentono, 1999).	Efektivitas & efisiensi kinerja KA	1. Ketepatan jadwal perjalanan KA 2. Keselamatan perjalanan KA	Ordinal
		Otoritas & tanggung jawab masinis	Pelaksanaan otoritas & tanggung jawab terhadap pekerjaan	
		Kedisiplinan masinis	Mentaati segala peraturan perusahaan dan mentaati kontrak kerja	
		Inisiatif masinis	Daya pikir untuk menyelesaikan pekerjaan	

1.6.2. Teknik Pengolahan Data

Dari hasil data dari penyebaran kuesioner yang diperoleh, peneliti mengolah dan menganalisa data secara kuantitatif dengan uji statistik. Metode statistik yang digunakan adalah korelasi *Rank Spearman*.

Berikut ini disajikan rumus-rumus yang digunakan untuk perhitungan korelasi *Rank Spearman*, mengutip dari Sidney Siegel dalam Statistik Nonparametrik untuk Ilmu-ilmu Sosial (1997:253):

1. Untuk data yang tidak memiliki angka yang sama pada kedua variabel.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{N(N^2 - 1)}$$

2. Untuk data yang memiliki angka yang sama pada kedua variabel.

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2 \sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

3. Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh variabel X (variabel bebas) terhadap variabel Y (variabel terikat).

$$Kd = (r_s)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

r_s : koefisien korelasi Rank Spearman

di : selisih ranking x ke-i dan ranking y ke-i

X^2 : jumlah seluruh nilai variabel X

N : banyaknya pasangan data

Y^2 : jumlah seluruh nilai variabel Y

Kd : koefisien determinasi

$(r_s)^2$: kuadrat dari koefisien korelasi

I.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan kepada karyawan di PT.KERETA API (Persero) Kantor Dipo Lokomotif Daerah Operasional II Bandung berlokasi di Jalan HOS Tjokroaminoto 30 Bandung. Penelitian dilaksanakan selama bulan Juni dan Juli 2008.

I.8. Sistimatika Pembahasan

Sistimatika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan yang terdiri atas: latar belakang penelitian; identifikasi penelitian; tujuan penelitian; kegunaan penelitian; kerangka penelitian dan hipotesis; metode penelitian; lokasi dan waktu penelitian; dan sistimatika pembahasan.
- Bab II Tinjauan Pustaka terdiri atas: pengertian, tingkatan dan fungsi manajemen; pengertian, fungsi, peran dan tujuan manajemen sumber daya manusia; variabel pelatihan; variabel kinerja; dan pengaruh program pelatihan terhadap kinerja.
- Bab III Objek Penelitian terdiri atas sejarah perkeretaapian Indonesia; visi dan misi perusahaan; tujuan dan sasaran perusahaan; kegiatan usaha perusahaan; struktur organisasi perusahaan; deskripsi pekerjaan; metode penelitian; prosedur pengumpulan data; dan teknik pengolahan data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri atas analisa respon masinis terhadap aspek pelatihan; analisa respon masinis terhadap aspek kinerja; dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja masinis.

Bab V Penutup terdiri atas kesimpulan dan saran.