

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era industri 4.0 dewasa ini banyak peran manusia yang digantikan oleh teknologi mesin atau robot guna menciptakan keunggulan kompetitif. Meskipun begitu sumber daya manusia tetap merupakan unsur penting dalam suatu organisasi/perusahaan, sumber daya manusia adalah sumber keunggulan kompetitif organisasi yang paling signifikan karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem disebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki andil yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan (Dessler, 2015).

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan seperti Perum Peruri. Perum Peruri didirikan pada tanggal 15 September 1971, Perum Peruri merupakan penggabungan dari dua perusahaan yakni PN. Percetakan Kebayoran (PERKEBA) dan PN. Artha Yasa. Perum Peruri adalah satu-satunya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberi amanat berdasarkan peraturan terbaru PP no. 06 tahun 2019 untuk mencetak uang negara Republik Indonesia atau uang rupiah baik uang kertas maupun uang logam dan dokumen sekuriti negara lainnya seperti passpor, pita cukai, materai, buku tanah, dan lain-lain. Selaras dengan era industri 4.0 Perum Peruri memiliki tujuan menjadi perusahaan berkelas dibidang *integrated security printing and system* serta menghasilkan produk berkualitas dan bernilai sekuriti tinggi kebanggaan bangsa.

Mencapai visi dan misi tersebut Perum Peruri sudah melakukan beberapa langkah diantaranya adalah perekrutan sumber daya manusia yang berkualitas, pelatihan sumber daya manusia yang sudah ada dan investasi dibidang teknologi seperti teknologi permesinan, teknologi komunikasi & informasi, sekuriti dan lain-lain.

Kondisi dari globalisasi yang berkembang dalam dunia bisnis membuat persaingan menjadi sangat ketat, tidak terprediksi dan tidak pasti. Perubahan yang terjadi setiap saat dan semakin cepat ini menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan tangkas, untuk memperoleh keunggulan kompetitif.

Setiap masalah dalam mencapai target perusahaan tidak dapat dihindari baik itu masalah teknis maupun non teknis, salah satu masalah adalah kerusakan mesin produksi. Guna menangani permasalahan permesinan tersebut Perum Peruri memiliki Departemen Pemeliharaan Teknik yang bertugas menjaga kinerja permesinan, merawat serta memperbaiki masalah permesinan perusahaan. Sebagian besar permesinan di Perum Peruri tergolong *high technology* dengan sistem komputasi serta rata-rata mesin beroperasi 100 – 120 jam per minggu (Peruri, 2020), maka dari itu karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik sangat dituntut kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan secepat dan sebaik mungkin sehingga target produksi perusahaan dapat tercapai.

Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuknya (Mangkunegara, 2016). Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Terlaksananya tugas karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik agar bisa dinilai baik maka diperlukan SDM yang mampu bekerja secara optimal, maka dari itu Perum Peruri khususnya Departemen Pemeliharaan Teknik selalu melakukan

penilaian kinerja seluruh pegawai setiap semester. Terdapat 3 (tiga) indikator untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja dan pelaksanaan tugas (Mangkunegara, 2016).

Kualitas kerja karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik dapat dilihat dari sikap kerja, pemahaman masalah, hasil perbaikan mesin yang sudah dilakukan serta inovasi / modifikasi terhadap kinerja mesin. Untuk kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah *corrective maintenance* (perbaikan) dan *preventive maintenance* (perawatan) mesin yang dilakukan dalam setahun. Meskipun begitu dari keterangan supervisor di Departemen Pemeliharaan Teknik dalam pelaksanaan tugasnya masih ada beberapa pegawai yang kurang efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari kerusakan mesin yang terjadi berulang kali dengan masalah yang sama, hasil perbaikan yang kurang rapih, dan pemahaman masalah yang kurang sehingga memperlambat waktu perbaikan. Masalah diatas salah satunya disebabkan oleh pemahaman masalah dan kompetensi karyawan yang kurang, selain itu berdasarkan pengamatan peneliti, masih banyak karyawan yang masih sarapan disaat jam kerja telah berlangsung hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang baik.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja sesuai peraturan perusahaan dikelompokkan menjadi empat predikat nilai yaitu: P1 (sangat baik), P2 (baik), P3 (cukup baik), dan P4 (kurang baik). Dalam masalah kinerja karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik mengharapkan karyawannya di tingkat pelaksana tidak ada yang mendapatkan predikat P4. Berikut hasil penilaian karyawan periode 2019 :

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Departemen Teknik 2019

Semester	Jumlah Karyawan	Predikat Nilai				Ket.
		P1	P2	P3	P4	
1	51	1	14	34	2	
2	51	2	10	36	3	

Sumber: Administrasi Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Departemen Pemeliharaan Teknik masih kurang optimal hal tersebut bisa dibuktikan dari adanya karyawan yang mendapat predikat nilai P4 atau kurang baik.

Ketidak konsistenan kinerja karyawan tidak semata – mata menurun begitu saja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya dari faktor internal karyawan meliputi pelatihan, kompetensi karyawan, kedisiplinan karyawan, motivasi kerja, stress kerja dan kompensasi. Selain itu ada faktor eksternal meliputi budaya organisasi, lingkungan kerja, faktor kepemimpinan dan komunikasi antar karyawan. Faktor – faktor diatas tidak boleh disepelekan oleh organisasi / perusahaan, tiap karyawan harus bisa menunjukkan kinerja optimal agar tujuan perusahaan bisa tercapai.

Berdasarkan dari pengamatan peneliti bahwa pemahaman karyawan tentang teknologi mesin serta adanya gap kompetensi keahlian antara karyawan junior dan karyawan senior juga sangat berpengaruh terhadap kinerja di Departemen Pemeliharaan Teknik.

Berikut adalah jabatan fungsional karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik SBU Uang RI Perum Peruri :

Tabel 1.2 Jabatan Fungsional Karyawan Dep. Teknik

NO	JABATAN	JUMLAH	PRESENTASE %
1	SENIOR TEKNISI	4	8%
2	TEKNISI	2	4%
3	ASISTEN TEKNISI	15	29%
4	JUNIOR TEKNISI	14	27%
5	PKWT	11	22%
6	STAFF AHLI	3	6%
7	ADMINISTRASI	2	4%
	Total	51	100%

Sumber : Administrasi Dep. Pemeliharaan Teknik, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik dengan presentase terkecil selain administrasi ada pada jabatan teknisi 4% dan senior teknisi sebesar 8%. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa jumlah senior

teknisi dan teknisi di Departemen Pemeliharaan Teknik masih sangat rendah. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa masih ada gap kompetensi karyawan, sedangkan untuk karyawan yang ingin naik jabatan fungsional harus memenuhi syarat sesuai peraturan perusahaan serta melalui *assessment* dan pengajuan dari atasan.

Gap antar karyawan salah satu contohnya bisa dilihat dari perbaikan kerusakan mesin yang sama namun waktu penyelesaian perbaikannya berbeda. Sehingga untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan mengadakan pelatihan. Selain itu faktor motivasi juga berperan dalam masalah kinerja, kebanyakan masalah motivasi disebabkan oleh zona nyaman sehingga karyawan cenderung malas untuk mengembangkan diri.

Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan jika pelatihan dan motivasi kerja meningkat maka kinerja akan meningkat pula (Hartiningsih & Saliha, 2017).

Pelatihan berperan sebagai suatu proses pembelajaran sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2014)

Berdasarkan definisi diatas pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas organisasi / perusahaan yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Ketrampilan meliputi menjalankan tugas dan mengadakan variasi, pengetahuan meliputi kelincahan mental berpikir dari segala arah, fleksibel konsep, kecepatan, bekerja keras, mampu berkomunikasi, rasa ingin tahu tentang pengetahuan, terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru, arah hidupnya mantap dan mandiri.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam suatu instansi / organisasi, jika ingin bertahan dalam persaingan

bisnis dewasa ini. Banyak instansi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para karyawan yang tidak mampu lagi bekerja secara efektif dan efisien. Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Suatu organisasi atau perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi secara kontinyu terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan Kepala Unit Perencanaan Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri mengenai hambatan yang dihadapi pada analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hambatan Pelatihan

No	Hambatan	Presentase
1	Tidak terealisasinya rencana pelatihan yang dibuat Departemen Pemeliharaan Teknik oleh bagian Pusbindiklat	65%
2	Terbatasnya anggaran pelatihan perusahaan	10%
3	Berubahnya / batalnya jadwal pelatihan yang telah dibuat Pusbindiklat karena berbagai faktor	15%
4	Kurang sesuai pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan	10%

Sumber : Departemen Pemeliharaan Teknik 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas bahwa hambatan terbesar dalam program pelatihan karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik adalah Tidak terealisasinya rencana pelatihan yang dibuat Departemen Pemeliharaan Teknik oleh bagian Pusbindiklat dengan presentase sebesar 65% dan Berubahnya / batalnya jadwal pelatihan yang telah dibuat Pusbindiklat karena berbagai faktor sebesar 15%. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa belum maksimalnya program pelatihan yang diberikan kepada karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri.

Beberapa tahun terakhir ini guna memenuhi kuantitas serta kualitas produk Perum Peruri telah memodernisasi permesinan dengan teknologi tinggi, hal tersebut tentu juga harus didukung dengan sumber daya manusia yang mampu mengikuti

perkembangan teknologi. Departemen Pemeliharaan Teknik dalam mempersempit gap kompetensi antara karyawan telah memberikan pelatihan dasar teknis tetapi tidak semua karyawan mendapatkannya sehingga masih ada karyawan yang kurang menguasai pekerjaan maupun teknologi mesin baru.

Berikut data pelatihan karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri di tahun 2019 :

No.	Nama/ Judul Pelatihan	Nama Peserta	NP	Unit Kerja	Jabatan	Penyelenggara	HPS
1.	Elektrikal: Programmable Logic Controller & I/O System (ABB, Siemens, Omron & Mitsubishi)	1.Lutfi Aziz	7291	Elektrikal Produtas Lini A	Asisten Teknisi Elektrikal	MMS (Bandung) selama 3 (tiga) hari	8,500,000/orang
2.	PUMP, COMPRESSOR OPERATION, MAINTENANCE & TROUBLESHOOTING	1. Rizal Bagus A.	7503	Mekanikal Produtas Lini B	Junior Teknisi Mekanikal 2	MMS (Bandung) selama 3 (tiga) hari	8,250,000/orang
		2. Yayang Febriansyah	7570	Mekanikal Produtas Lini A	Junior Teknisi Mekanikal 2		
		3. Gatot Triyanto	6758	Mekanikal Produtas Lini A	Teknisi Mekanikal		
3.	Maintenance & Spare Part Management	1.Thasworo Arko H.	7048	Perencanaan Pemeliharaan Mesin dan Suku Cadang	Perencana Pemeliharaan Mesin	MMS (Bandung) selama 3 (tiga) hari	8,250,000/orang
		2. Dita Adi W.	7051	Perencanaan Pemeliharaan Mesin dan Suku Cadang	Perencana Pemeliharaan Mesin		

Gambar 1.1 Data Pelatihan Departemen Teknik 2019

Sumber : Adm. Departemen Pemeliharaan Teknik 2019

Dilihat dari gambar diatas selama 2019 hanya ada 6 (enam) karyawan yang mendapatkan pelatihan teknik dan berdasarkan wawancara dengan salah satu supervisor Departemen Pemeliharaan Teknik bahwa belum semua karyawan di tingkat pelaksana pernah mendapatkan pelatihan profesi / teknik sehingga tidak menuntut kemungkinan timbulnya gap kompetensi antar karyawan.

Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah perkara yang mudah, dibutuhkan motivasi yang tinggi, motivasi sendiri menurut (Mulyadi, 2015) adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target target tertentu.

Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2014). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pemberian motivasi sangat penting di dalam sebuah perusahaan hal itu bisa

mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi sangat diperlukan siapapun, dalam hal ini karyawan sangat membutuhkan suatu dorongan untuk bisa berbuat lebih. Sedangkan pemberian apresiasi dapat memotivasi seorang karyawan dalam bekerja karena seorang karyawan akan merasa dihargai bila hasil dari pekerjaannya mendapat apresiasi dari orang lain baik teman kerja maupun dari atasan.

Motivasi karyawan juga dapat terlihat dari usaha dan kegigihan karyawan. Kegigihan karyawan juga bisa menandakan motivasi karyawan, seperti perilaku karyawan yang ingin tetap bekerja walaupun ada rintangan dan halangan. Misalnya seperti kendala cuaca, kondisi tubuh yang sakit, apakah seorang karyawan ingin tetap berangkat bekerja atau memilih hal yang lain semisal izin atau cuti.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah peneliti lakukan, ada beberapa karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik yang cenderung mempunyai motivasi yang kurang baik terutama yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun sampai menjelang pensiun. Hal ini bisa dilihat dari rasa ingin tahu dalam mempelajari teknologi baru yang kurang serta tidak memiliki tujuan lagi seperti pengembangan *skill, knowledge*, dan karir dalam bekerja selain mendapatkan gaji. Selain itu apresiasi terhadap kinerja karyawan masih kurang hal inilah yang membuat motivasi karyawan dalam bekerja menjadi berkurang. Karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja biasanya akan memanfaatkan waktu senggang dikala tidak ada pekerjaan perbaikan dengan belajar dokumen mesin sampai memperbaiki sparepart yang rusak, berbanding terbalik dengan karyawan yang memiliki motivasi yang kurang mereka hanya memanfaatkan waktu senggang dengan bersantai-santai.

Seseorang biasanya pada waktu muda akan sangat kreatif, namun setelah tua kemampuan dan kreatifitasnya mengalami kemunduran karena faktor usia. Hal ini disebabkan kehilangan upaya dan telah merasa puas dengan keberhasilan yang telah diraihny. Berdasarkan observasi dilapangan yang dilakukan peneliti dengan mewawancarai beberapa pegawai, bagi sebagian pegawai yang usianya menjelang masa pensiun mempelajari teknologi berbasis IT tidak mudah dan cukup membingungkan dalam penggunaanya.

Setiap karyawan sudah pasti dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang baik pada perusahaan. Disinilah pentingnya motivasi untuk para karyawan supaya tetap semangat dalam bekerja serta menjaga kinerjanya atau bahkan meningkatkannya. Untuk menciptakan kinerja yang baik tidak cukup dengan motivasi saja tetapi juga peningkatan skill serta knowledge melalui pelatihan juga berperan penting.

Faktor – faktor diatas merupakan penyebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja sehingga mempengaruhi target dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Berdasarkan fenomena diatas maka perlu dilakukan penelitian tentang *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik Sub Business Unit (SBU) Uang RI Perum Peruri.*

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disajikan diatas terdapat masalah mengenai kinerja karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang, masalah yang terjadi diduga karena pelatihan karyawan yang kurang baik serta motivasi kerja yang kurang maka dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain :

1. Masih adanya nilai kinerja karyawan yang kurang baik.
2. Adanya penurunan nilai kinerja karyawan dari semester 1 ke semester 2 tahun 2019.
3. Kurangnya pelatihan profesi terhadap karyawan.
4. Kurang tepat sasaran nya pelatihan yang telah diberikan selama ini.
5. Kurangnya pemahaman karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.
6. Kurangnya kompetensi keahlian karyawan.
7. Adanya gap kompetensi antar karyawan.
8. Kurangnya dorongan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan masalah.
9. Motivasi karyawan dalam belajar dan berprestasi masih kurang.

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti, maka pembatasan masalah ini adalah :

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang pelatihan, motivasi, dan kinerja
3. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain diskriptif dan verifikatif menggunakan SPSS.
4. Unit analisis yang digunakan adalah responden karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang?
2. Seberapa besar pengaruh parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang?
3. Seberapa besar pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang?
4. Seberapa besar pengaruh simultan antara pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang?

1.5 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh simultan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharap dapat memberi sumbangsi informasi dan ilmu pengetahuan, secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap peneliti maupun pembaca.
- b. Dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau rujukan kepada peneliti selanjutnya yang sejenis guna mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di lingkungan masyarakat pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan / evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Khususnya mengenai pelatihan dan motivasi karyawan di perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengaplikasikan teori-teori perkuliahan ke dalam praktik dunia nyata.

c. Bagi Mahasiswa

Memberikan penjelasan dan gambaran kondisi karyawan di dalam dunia kerja, supaya mahasiswa bisa mempersiapkan diri menghadapi masa depan.