

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan itu sangat dibutuhkan kerja sama dari berbagai pihak, sebuah perusahaan harus didukung sumber daya yang baik dan fleksibel dalam menjalankan tugasnya untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang terjadi sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian suatu tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar, perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan, dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, di harapkan karyawan bekerja secara produktif.

Pengolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai agar perekrutan, penyeleksian, pelatihan, pengklasifikasi, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga kerja dan kreativitas yang sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Majunya teknologi, berkembangnya informasi dan modal namun tanpa sumber daya manusia maka sangat sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya tersebut. Seperti yang di kemukakan Martoyo dalam sudayat (2011) dapat di tingkatkannya kemampuan, ketrampilan, dan sikap karyawan organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program atau pun tujuan organisasi.

Maka dari itu sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan organisasi itu juga tergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut untuk itu dibutuhkan karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap suatu organisasi. Menurut Robbins and judge (2011) komitmen organisasi sejauh mana seseorang karyawan mengikatkan dirinya ke organisasi tertentu dan tujuan organisasi serta berharap untuk mempertahankan ke anggotannya dalam organisasi tersebut.

PT. Pindad (Persero) Bandung merupakan badan usaha milik negara (BUMN) perusahaan industri dan manufaktur yang bergerak dalam pembuatan

produk militer dan komersial di Indonesia dan mempekerjakan sekitar 1.546 karyawan. Perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) itu sendiri merupakan badan usaha yang sebagian atau seluruh kepemilikannya dimiliki oleh negara Indonesia.

Pada tanggal 1 Januari tahun 1808 didirikan sebuah bengkel peralatan militer di Surabaya dengan nama *Artillerie Constructie Winkel* (ACW) bengkel ini berkembang menjadi sebuah pabrik dan sudah mengalami perubahan nama pengelolaan kemudian di pindahkan lokasinya ke Bandung pada tahun 1923.

PT Pindad (Persero) Bandung ini telah memproduksi berbagai jenis senjata mulai dari senjata laras panjang, senjata genggam, pistol, senjata api, kendaraan militer kendaraan sipil dan lainnya. Setiap produksi diutamakan untuk mensuplai kebutuhan peralatan pertahanan dan keamanan nasional serta untuk memenuhi pemesanan dari pihak lain.

PT. Pindad (Persero) Bandung mempunyai beberapa Letak kantor pusat perusahaan sebanyak 3 (tiga) kantor di antaranya yaitu : 1). Kantor I, dengan kedudukan kantor di Bandung, 2). Kantor II, dengan kedudukan kantor di Jakarta, 3). Kantor III, dengan kedudukan kantor di Malang (Turen).

PT. Pindad (persero) Bandung yang berkedudukan di Bandung merupakan kantor rujukan di Jawa Barat. PT. Pindad (persero) Bandung sebagai perusahaan yang menyediakan berbagai produk senjata, alat berat dan alat sipil yang biasa digunakan TNI dan POLRI.

PT. Pindad (Persero) Bandung selalu berusaha dengan baik untuk mengelola karyawannya salah satu hal yang dilakukan oleh PT. Pindad (Persero)

Bandung yaitu melaksanakan Pelatihan yang di harapkan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu dapat memotivasi diri karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan merasa mendapatkan penghargaan dan berprestasi dalam pekerjaannya berupa perbaikan atau peningkatan dalam pekerjaannya. Saat ini baik pemerintah maupun swasta dalam rangka mengantisipasi penurunan kualitas sumber daya manusia, perlu mempersiapkan suatu program pelatihan yang diperuntukkan bagi karyawan.

Pentingnya pelatihan Menurut T. Hani Handoko (2011:104) menyatakan bahwa pelatihan di maksud untuk untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Kebutuhan akan pelatihan merupakan kesenjangan antara kebutuhan akan ketrampilan serta pengetahuan yang tidak terpisah dengan pekerjaan yang di miliki oleh pekerja pada saat sedang berjalan. Kesenjangan ini harus dianalisis secara memadai guna menetapkan agar tepat pelatihan apa yang di perlukan.

Pelatihan juga memberikan peran penting untuk kemajuan kemampuan kinerja karyawan di PT. Pindad (Persero) Bandung serta dapat memberikan semangat dan membina karyawan agar mampu untuk bekerja secara mandiri sehingga dapat mempunyai kepercayaan diri karyawan sehingga dapat bekerja secara maksimal untuk meningkatkan prestasinya. Selain program pelatihan yang di laksanakan terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi serta mendukung prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan, yaitu faktor motivasi kerja karyawan.

Motivasi seseorang dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, dimana motivasi kerja yang dikemukakan menurut (Irham Fahmi 2016:100) merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Karyawan yang berprestasi akan mempengaruhi tingkat motivasi kinerja karyawannya, hal ini akan menjadi suatu dorongan agar karyawan bisa bekerja dengan baik dan bisa meningkatkan kinerjanya dan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan dapat di tempuh dengan beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan Sedarmayanti (2013:229).

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban merupakan salah satu elemen yang penting yang turut menentukan terwujudnya perusahaan yang baik, suatu perusahaan perlu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sebab dengan tingginya kinerja karyawan akan membuat perusahaan menjadi maju dan berkembang. Kinerja karyawan yang sedang mengalami peningkatan atau mengalami penurunan terlihat dari catatan yang tercermin melalui sesuatu pergerakan pelatihan yang merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di perusahaan yg tercatat di PT. Pindad (Persero) .

PT. Pindad (Persero) Bandung selalu berupaya terus untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui pembinaan sumber daya yang terarah dan berkesinambungan sehingga para karyawan tersebut memiliki kemampuan mengenai berbagai permasalahan baru yang muncul dalam dunia kerja, akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan mengalami penurunan yang mengakibatkan

kinerja karyawan tidak stabil dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. Pindad (Persero) Bandung dapat dilihat pada hasil rekapitulasi kinerja karyawan dari tahun 2014-2015.

Tabel 1.1
Hasil Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan
PT. Pindad (Persero) Bandung Tahun 2014-2015

No	Unsur-Unsur	Tahun 2014	Tahun 2015
		Presentase	Presentase
1	Kurang	0	0
2	Cukup	0,37	0,19
3	Baik	35,69	14,82
4	Baik sekali	63,43	68,96
5	Istimewa	0,51	15,01
Jumlah		100	98,98
Rata-rata		20	19,8

Sumber : PT. Pindad (Persero) Bandung (2017)

Tabel 1.2
Unsur-unsur Nilai Kinerja Karyawan

No	Unsur nilai kinerja
1	Kurang
2	Cukup
3	Baik
4	Baik sekali
5	Istimewa

Sumber : PT. Pindad (Persero) 2017

Dari data diatas menunjukkan bahwa hasil nilai kinerja karyawan pada PT. Pindad (Persero) Bandung mengalami fluktuasi. Selama 2 tahun terakhir dimana dari tahun 2014 hasil nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 20 dan ditahun 2015 nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 19.8. Dimana nilai unsur kurang 0,00 dari 0, dari unsur cukup mengalami penurunan nilai sebesar 0,18 dari 0,37 menjadi 0,19, dari nilai baik mengalami penurunan nilai sebesar 20,87 dari

35,69 menjadi 14,82, dari unsur baik sekali mengalami peningkatan 5,53 dari 63,43 menjadi 68,96, dan unsur nilai istimewa mengalami peningkatan sebesar 14,5 dari 0,51 dari 15,01.

Fenomena nilai kinerja dalam PT. Pindad (Persero) Bandung adalah pencapaian kinerja yang belum maksimal selama tahun 2014-2015.

Peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan pemerintah dapat ditempuh beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan Sedarmayanti (2013:229). Berdasarkan penjelasan di atas agar lebih jelasnya maka dapat di lihat dari data kinerja karyawan melalui kuesioner yang diperoleh dari PT. Pindad (Persero) Bandung pada tabel 1.3 :

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei mengenai Kinerja Karyawan di Divisi Departemen
***Leadership and Learning Center (LLC)* pada Perusahaan**
PT. Pindad (Persero) Bandung

No.	Dimensi	Jawaban					Total Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		F	F	F	F	F	
1	Kualitas	3	14	3	0	0	80
2	Kuantitas	2	11	7	0	0	75
3	Kerja sama	4	13	3	0	0	81
4	Tanggung jawab	1	16	3	0	0	78
5	Inisiatif	2	17	1	0	0	81
Jumlah Skor Rata-Rata							79

Sumber : Hasil oleh data kuesioner Pra-survey (2017)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat di lihat keseluruhan dimensi kinerja kerja karyawan belum bisa mencapai target perusahaan, dalam tabel yang tertera di atas menunjukkan terdapat masalah dalam kinerja karyawan yaitu kuantitas 75%, dan

tanggung jawab 78% dimana tingkat pencapaian kinerja tersebut ada 2 (dua) dimensi menyatakan bahwa skor terkecil yang masih jauh dari standar . Hal ini di karenakan kurangnya pelatihan serta motivasi yang di berikan oleh perusahaan atau organisasi dapat perlu di ketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) dan menurut Mangkunegara (2011:133) Konflik kerja, stress kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan kompetensi, selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi kondisi kerja, faktor kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dan pemberian kompensasi yang adil dan layak, Sedangkan menurut Tjutju Yuniarsih dan suwatno (2011:80) yang mendorong munculnya masalah atau gangguan pada kinerja sumber daya manusia misalnya yang lahir dalam bentuk stress, konflik, tingginya tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*), kebosanan (*burn out*), dan *labor turn over*. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal, di bawah ini terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pindad (Persero) Bandung.

Tabel 1.4
Faktor-Faktor yang Bermasalah dalam Kinerja Karyawan
Pada PT. Pindad (Persero) Bandung

No	Variabel	Unsur yang dinilai	Mean
1	Gaya Kepemimpinan	Menguasai bidang tugasnya	79
		Mampu mengambil keputusan	
		Memperhatikan dan mendorong	
		Bertindak tegas	
2	Pelatihan	Tujuan pelatihan	77,5
		Instruktur pelatihan	

		Metode pelatihan	
		Materi pelatihan	
3	Konflik Kerja	Ketidak Jelasan tanggung jawab dan wewenang	79,2
		Saling ketergantungan tugas	
		Perbedaan persepsi	
		Sistem imbalan	
		Perbedaan komunikasi	
4	Motivasi	Kebutuhan untuk berprestasi	77,3
		Kebutuhan Memperluas Pergaulan	
		Kebutuhan untuk menguasai suatu perusahaan	
5	Kompensasi	Gaji	79,4
		Bonus	
		Tunjangan	
		Penghargaan	
		Fasilitas	
6	Disiplin Kerja	Kehadiran	79
		Tingkat ke waspadaan	
		Ketaatan pada standar kerja	
		Ketaatan pada peraturan kerja	
		Etika kerja	
7	Stres Kerja	Tuntutan tugas	79,8
		Tuntutan peran	
		Tuntutan antar pribadi	
		Stryktur organisasi	
		Kepemimpinan organisasi	
8	Pengembangan Karir	Mutasi	78,6
		Seleksi	
		Penempatan	
		Pelatihan	
		Pendidikan	
9	Kompetensi	Motif	79,4
		Karakter pribadi	
		Pengetahuan	
		Ketrampilan	
		Konsep diri	

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra-survey (2017)

Berdasarkan Tabel 1.4 yang tertera di atas, dapat di ketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 9 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja

karyawan di PT. Pindad (Persero) Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel pelatihan dan motivasi kerja, hal ini menunjukkan kinerja karyawan menurun yang di akibatkan hasil dari observasi pra-survey yang telah di lakukan pada aspek sumber daya manusia yang bekerja di PT. Pindad (Persero), hasil dari wawancara dan penyebaran kuisioner pra-survey kepada beberapa karyawan yang berada di dalam PT. Pindad (Persero) Bandung.

Ada pun masalah lain dalam kinerja karyawan yang berdasarkan wawancara pada Ibu Asih hari kamis tanggal 04/05/2017 dibagian divisi Human Capital dan Pengembangan Organisasi (HCPO) di antaranya yaitu pengetahuan tentang kinerja belum terukur tentang efektifitasnya, kurangnya kesadaran dan pengetahuan belum merata ke setiap karyawan, kurangnya sosialisasi atasan dan leader-leader disetiap divisi kurang mengasih arahan terhadap setiap karyawannya.

Begitu pentingnya kinerja karyawan untuk mendukung kemajuan perusahaan, maka perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari memberikan motivasi, kompensasi, hingga penghargaan prestasi kinerja karyawan yang telah di capai, dengan adanya pelatihan di PT. Pindad (Persero) ini akan meningkatkan para karyawannya dan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja.

Pengalaman panjang dalam industri perangkat militer ini menjadi bekal utama PT. Pindad (Persero) Bandung dalam mengembangkan kegiatan produksi yang berorientasi pada perusahaan ini, PT. Pindad (Persero) Bandung mensejajarkan diri dengan perusahaan-perusahaan kelas dunia lain dalam industri

alat-alat militer adalah bukti yang jelas akan kualitas dan keunggulan produk yang hasil oleh sumber daya manusia dan kinerja karyawan yang unggul dan berkompeten, hal tersebut tidak terlepas dari peran di laksanakan nya pelatihan untuk karyawan agar dapat terus meningkatkan kinerjanya dalam mengelola dan membuat produk baru yang berkualitas yang dapat mempertahankan citra perusahaan.

Pelatihan menurut pendapat Andrew E. Sikula dalam Anwar Prabu mangkunegara (2013:44), merupakan proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas, Membina karyawan agar mampu untuk bekerja secara mandiri, juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri terhadap karyawan sehingga kinerja semakin meningkat berikut ini merupakan tabel 1.3 tentang pelatihan karyawan di PT. Pindad (Persero) Bandung .

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Pelatihan karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center (LLC)* pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung

No.	Dimensi	Jawaban					Total Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		F	F	F	F	F	
1	Instruktur pelatihan	4	13	3	0	0	81
2	Peserta pelatihan	4	12	4	0	0	80
3	materi pelatihan	1	16	3	0	0	78
4	Metode pelatihan	2	16	1	1	0	79
5	Tujuan pelatihan	3	15	2	0	0	81
Jumlah Skor Rata-Rata							79

Sumber : Hasil oleh data kuesioner Pra-survey (2017)

Dilihat dari tabel 1.5 target sasaran pelatihan karyawan karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center (LLC)* pada Perusahaan PT. Pindad

(Persero) Bandung sesuai dengan yang telah di targetkan perusahaan atau organisasi agar dapat terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi yang diinginkan namun realisasi sasaran pelatihan karyawan karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung belum mencapai target ideal diantaranya yaitu materi pelatihan 78 %, metode pelatihan 79% termasuk dalam kriteria kurang baik karena karyawan tidak mencapai target yang diinginkan seperti mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas yg di butuhkan sesuai jabatan yang di pegang oleh peserta pelatihan untuk kemajuan perusahaan atau organisasi, Agar pelaksanaan pelatihan karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung berjalan dengan baik yaitu dengan cara, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menentukan tujuan program pelatihan, merencanakan mengembangkan pelatihan, implementasi program pelatihan, dan evaluasi pelatihan, dari apa yang sudah dilakukan oleh karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung dengan melaksanakan pelatihan yang baik untuk karyawannya agar lebih meningkatkan kompetensi karyawannya dan produktivitas kerja mereka dapat turut memajukan perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung sudah merencanakan pelaksanaan pelatihan dengan sangat baik namun tidak dapat menarik minat peserta yang mengikuti pelatihan untuk dapat mengikuti kegiatan pelatihan dengan baik, PT. Pindad (Persero) Bandung juga mempunyai tujuan dalam diadakannya pelatihan yaitu memahami manfaat pelatihan sebagai bagian dari manajemen kinerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam

organisasi, mengenal teknik pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, memiliki ketrampilan dalam melaksanakan proses pelatihan kepada karyawan.

Selain itu terdapat masalah lain dalam pelatihan karyawan karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung berdasarkan wawancara pada Ibu Asih hari kamis tanggal 04/05/2017 di bagian divisi Human Capital dan Pengembangan Organisasi (HCPO) di antaranya yaitu dari divisi bersangkutan telah membuat perencanaan namun tidak sesuai dengan yang di rencanakan, kurang tepatnya sasaran untuk karyawan yang membutuhkan pelatihan yg di adakan oleh perusahaan, monitoring dari pelatihan yang di adakan belum di ketahui sehingga karyawan tidak mengetahui efektifitas pelatihan tersebut, belum di adakannya pembaharuan kompetensi untuk karyawan dan pelatihan berdasarkan kompetensi belum ada karena karyawan mempunyai kesenjangan atau gap.

Selain dapat di lihat dari data pelatihan, salah satu faktor mempengaruhi pelatihan yang terjadi karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung adalah motivasi kerja, motivasi kerja menurut Santoso Soroso dalam Irham Fahmi (2016:100) merupakan suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).

Motivasi juga sangat penting untuk di berikan kepada setiap karyawan karena akan membangkitkan semangat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja

yang baik, berikut di bawah ini merupakan tabel 1.4 tentang motivasi kerja di PT.

Pindad (Persero) Bandung :

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Motivasi kerja di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center (LLC)* pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung

No.	Dimensi	Jawaban					Total Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		F	F	F	F	F	
1	Kebutuhan untuk berprestasi	4	14	2	0	0	82
2	Kebutuhan memperluas pergaulan	2	16	2	0	0	80
3	Kebutuhan untuk menguasai suatu perusahaan	0	15	5	0	0	75
Jumlah Skor Rata-Rata							79

Sumber : Hasil oleh data kuesioner Pra-survey (2017)

Dari tabel 1.6 di atas menunjukkan hasil penelitian awal faktor penyebab penurunan motivasi karyawan. masalah dalam motivasi kerja ini terdapat pada kebutuhan untuk menguasai suatu perusahaan yang memiliki rata-rata 75% yang masih belum mencapai standar, karena masalah lain yang terjadi di dalam kebutuhan untuk menguasai suatu perusahaan ini yaitu pimpinan karena kurangnya arahan dari atasan yang kurang terhadap karyawan sehingga karyawan sulit untuk mengerjakan tugasnya masing-masing.

Ada pun masalah lain dalam motivasi yang berdasarkan wawancara pada ibu asih hari kamis tanggal 04/05/2017 dibagian divisi Human Capital dan Pengembangan Organisasi (HCPO) diantaranya yaitu gaji, keteladanan belum optimal secara teladan dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan atas tugas yang telah diberikan, lingkungan disekitar dan komunikasi karna karyawan

kurang berkomunikasi mengenai tentang masalah perusahaan, motivasi akan dikatakan berhasil apabila hasil pelatihan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, Hasil tersebut menunjukkan tingkat motivasi di PT. Pindad (Persero) Bandung masih ada beberapa yang belum optimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat di katakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan, mau tidak mau pihak perusahaan itu harus memberikan perhatian pada masalah kinerja dan pelatihan karyawannya, namun juga harus memperhatikan motivasi kinerja karyawannya. Untuk itulah, perlu di rumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus di lakukan untuk melaksanakan pembinaan para karyawan di perusahaan, melalui penerapan aspek pelatihan dan motivasi kerja karyawan pada lingkungan perusahaan tersebut.

Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa permasalahan-permasalahan tersebut memperlihatkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja karyawan yang kinerjanya kurang optimal, maka pentingnya motivasi untuk kinerja karyawan karna untuk membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal.

Alasan penulis mengambil judul ini dikarenakan setelah melakukan wawancara dan Pra-survay di PT. Pindad (Persero) Bandung maka terlihat beberapa permasalahan yang menarik perhatian penulis salah satunya kinerja karyawan yang belum optimal dipengaruhi oleh pelatihan yang dinilai masih kurang dan begitupun motivasi yang masih rendah dari karyawannya.

Berdasarkan permasalahan dilatar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Departemen Leadership and Learning Center (LLC) di Perusahaan PT. Pindad (Persero) Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah.

Dalam sub-bab berikut akan dipaparkan mengenai identifikasi masalah dalam penelitian ini serta rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis, pemaparan tersebut sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, diidentifikasi bahwa permasalahan yang terjadi di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung di antaranya :

1. Kuantitas yang belum mencapai target secara optimal.
2. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas belum ideal
3. Kepuasan materi pelatihan belum mencapai target
4. Metode pelatihan masih kurang baik
5. Kebutuhan motivasi untuk menguasai suatu perusahaan belum mencapai target.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka di rumuskan beberapa masalah yang terjadi di antaranya sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan yang di laksanakan karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai :

1. Pelaksanaan pelatihan yang di laksanakan karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung.
2. Motivasi kerja karyawan karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung.
3. Kinerja karyawan karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung.

4. Besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti mengharapkan semoga penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian, hasil dari penelitian ini di harapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini di harapkan berguna untuk pengembangan teori mengenai pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, penelitian ini di lakukan untuk membandingkan teori yang telah di pelajari dengan fakta yang ada dilapangan sehingga dapat memberikan pemikiran dan kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

- a) Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada ilmu yang diperoleh saat kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan menerapkan pada data yang di peroleh dari objek yang diteliti. Hasil penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan

pengetahuan yang penulis peroleh ada hubungannya dengan masalah-masalah mengenai pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan.

- b) Dapat mengetahui pelatihan karyawan karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung.
- c) Dapat mengetahui motivasi karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung.
- d) Dapat mengetahui kinerja karyawan karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung.

2. Bagi Perusahaan.

- a) Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Untuk memberikan informasi tambahan yang berhubungan untuk meningkatkan pelatihan dan kinerja karyawan.

3. Bagi Instansi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menjadi pembendaharaan perpustakaan, memperoleh masukan guna mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan laporan pekerjaan, serta sebagai salah satu alat evaluasi terhadap kurikulum yang berlaku.

4. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan

pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada didalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.