

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Suatu perusahaan akan meningkat bila ada hubungan baik antara pimpinan dan karyawannya. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian dan pengambilan keputusan. Seiring dengan berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang semakin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya dengan cara mengadakan program pelatihan dan pengembangan diri bagi karyawan. Pelatihan dan pengembangan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai.

Persaingan industri domestik saat ini menjadi pemicu bahwa perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing diantara perusahaan besar lainnya. Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan tentunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Persaingan di pasar domestik sudah semakin tajam dengan segala aspek dan risiko yang ada. Agar pangsa pasar semakin luas dan dapat bersaing di pasar global, perusahaan harus bisa memiliki keunggulan tersendiri. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu menciptakan produk yang unggul. Tingginya persaingan dalam suatu usaha membuat perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya untuk terus belajar dan berubah menjadi lebih baik dibandingkan dengan masa lalu. Dalam upaya memenangkan

persaingan di era globalisasi, perusahaan perlu mengantisipasi dengan selalu melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat memberikan sebuah kontribusi untuk penciptaan keunggulan dalam bersaing.

PT. Pos Indonesia (persero) adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa ekspedisi yang belakangan ini telah banyak bermunculan para pesaing dalam bidang tersebut. Perusahaan ini harus meningkatkan kualitas pelayanan yang baik agar tetap dapat bersaing dengan para pesaing besar seperti TIKI, JNE dan J&T. Kompas.com mengatakan bahwa perusahaan ini kurang diminati para pelanggan karena pelayanan yang kurang baik dan kecepatan dalam mengirim barang. Kualitas pelayanan dari sebuah perusahaan jasa haruslah sangat diperhatikan karena langsung berhadapan dengan pelanggan. Peneliti menduga bahwa kekurangan ini adalah penyebab dari pelatihan yang kurang efektif dari segi pemahaman atau pengaplikasian karyawan dari pelatihan yang dilaksanakan. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui bagaimana pelatihan yang dilaksanakan oleh salah satu perusahaan BUMN ini yang telah berdiri sejak lama.

Program pelatihan yang baik diperlukan perusahaan untuk meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan yaitu karyawan itu sendiri. Pelatihan yang ditujukan baik itu bagi karyawan baru maupun karyawan lama pada instansi tersebut. Karyawan baru yang senantiasa direkrut oleh perusahaan membutuhkan pelatihan sebelum menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan lama mereka juga tetap harus mendapatkan pelatihan (*upgrade*) karena tuntutan tugasnya yang sekarang, ataupun untuk mempersiapkan dirinya berhubung akan ditransfer atau akan dipromosikan pada jabatan yang lain.

Pelatihan yang diberikan kepada para karyawan, juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih cerdas dan mandiri. Hal ini disebabkan karena karyawan - karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggungjawabnya akan mencapai tingkat moral kerja yang lebih baik. Maka dari itu diperlukan pelatihan bagi karyawan agar mereka siap dalam menangani tugasnya yang baru.

Sebuah program pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas karena secara umum setiap program pelatihan bagi karyawan paling tidak memiliki satu dari tujuan-tujuan seperti memberikan pencerahan kepada peserta pelatihan seputar aspirasi, tantangan dan latar belakang perusahaan, menyadarkan karyawan dan mengerti akan fungsi, tugas dan tanggungjawabnya dalam perusahaan, melatih mereka agar menyadari pentingnya komunikasi dan antusiasme dalam aktivitas keseharian demi terciptanya moral dan iklim yang lebih baik, menanamkan rasa memiliki kepada perusahaan, menjamin peserta membagi informasi yang mereka peroleh dalam pelatihan kepada rekan kerja, membangun persahabatan, pertemanan, dukungan dan rasa saling percaya diantara sesama peserta pelatihan, menjamin dibangunnya kompetensi karyawan secara berkelanjutan sehingga memungkinkan mereka menjalankan tugas-tugasnya secara efektif, berperilaku sesuai dengan budaya perusahaan serta menawarkan karyawan untuk memberi masukan seputar program pelatihan perusahaan.

Berikutnya, agar program pelatihan lebih efektif lagi, perusahaan harus menciptakan lingkungan yang secara aktif mendorong karyawan melakukan perubahan. Harus diingat dengan program pelatihan yang dilakukan diharapkan terjadi perubahan. Namun, setiap perubahan pasti menimbulkan kegelisahan dan

ketidaknyamanan, karena itu perusahaan harus menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perubahan, dukungan dari perusahaan tidak semestinya berhenti setelah selesainya dilaksanakan pelatihan karena perubahan itu dapat diwujudkan melalui dukungan pasca pelatihan dalam bentuk penulisan, penilaian kinerja, bantuan rekan kerja, dukungan atasan dan akses terhadap pakar. Dalam penulisan, peserta pelatihan dapat menuliskan secara rinci bagaimana kira-kira mereka akan memanfaatkan apa-apa yang telah dipelajari dalam pelatihan. Tatkala karyawan sadar kinerja dan perilaku mereka akan diamati serta diberikan umpan balik, mereka akan lebih termotivasi untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajari.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional serta memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan kepada konsumen. Pada saat peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Syahrula selaku Manajer Pelatihan PT. Pos Indonesia, ia menyatakan bahwa pelatihan yang diadakan dinilai kurang efektif sehingga pelatihan yang sejenis bisa terjadi secara berulang-ulang dan hal ini menyebabkan kerugian baik dari segi waktu, tenaga serta biaya. Pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan ini yaitu pelatihan korporasi, induksi dan fungsional. Pelatihan korporasi diperuntukan bagi karyawan yang akan dipromosikan agar karyawan tersebut dapat lebih memahami dengan posisi jabatan yang akan ditempatinya sehingga pelatihan ini mengakibatkan baik

buruknya terhadap karyawan itu sendiri. Pelatihan induksi diperuntukan karyawan baru, pelatihan ini dilaksanakannya lebih lama waktunya dibandingkan program pelatihan yang lainnya karena sangat penting bagi karyawan baru agar memahami *job description* yang akan dijalaninya. Sedangkan pelatihan fungsional diperuntukan bagi pengembangan karir karyawan dan pengembangan tugas dan kompetensi jabatan suatu divisi.

Setelah pemaparan diatas untuk memastikan faktor yang mempengaruhi permasalahan tersebut, peneliti melakukan penelitian pendahuluan kepada 30 responden untuk mengetahui masalah yang ada dengan melakukan penentuan judul penelitian menggunakan selembaran pra kuisisioner yang nanti akan dijadikan fokus pembahasan penulisan. Berikut ini adalah tabel hasil penelitian pendahuluan mengenai efektivitas pelatihan yang dilakukan peneliti dengan memberikan beberapa pernyataan kepada responden.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Prasurvey Variabel Tujuan Pelatihan**

No	Variabel	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Tujuan Pelatihan	Program pelatihan disesuaikan dengan permasalahan yang ada.	0	0	7	10	13	126	4,2
		Pelatihan harus tepat sasaran dan dapat dipahami.	0	0	4	14	12	128	4,3

Sumber: Hasil Pengolahan Pra-Survey, 2018.

Berdasarkan tabel 1.1 hasil prasurvey diatas, yang dianggap terdapat

masalah digolongkan berdasarkan pemilihan Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dapat dikatakan bahwa terdapat adanya masalah. Dari variabel tujuan pelatihan ini adalah salah satu dari faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan. Item pernyataan yang pertama terdapat 7 responden yang memberikan jawaban yang negatif atau bermasalah dan juga terdapat 23 responden memberikan jawaban yang positif dengan skor rata-rata 4,2 dan pada item pernyataan kedua terdapat sebanyak 4 responden yang memberikan jawaban negatif atau bermasalah dan 26 responden memberikan jawaban positif dengan skor rata-rata 4,3 artinya walaupun hasil skor rata-ratanya 4,2 dan 4,3 bukan berarti variabel tujuan pelatihan ini dikatakan tidak mempunyai pengaruh untuk sebuah keefektivitasan pelatihan. Namun, dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang dari sempurna, maka dari itu tujuan pelatihan disini berarti mempunyai pengaruh dalam efektivitas pelatihan.

Selain dari hasil prasurvey diatas, peneliti juga melakukan wawancara dengan didapatkan informasi bahwa tujuan pelatihan ini tidak disosialisasikan terlebih dahulu sebelum pelaksanaan pelatihan dimulai, sehingga peserta pelatihan banyak yang tidak mengetahui kenapa pelatihan itu dilaksanakan. Tujuan pelatihan baru di sosialisasikan pada saat pelatihan dimulai dan hal itu mengakibatkan peserta pelatihan datang dengan tidak mengetahui tujuannya untuk apa mereka datang ke tempat pelatihan. Peserta pelatihan juga kadang kala ada yang tidak mengetahui jelas tujuan pelatihan dilaksanakan itu untuk apa terutama dipelatihan induksi yang ditujukan kepada para karyawan baru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi suatu efektivitas pelatihan berikutnya

adalah peserta pelatihan karena peran peserta disini sangat penting untuk berjalannya suatu kegiatan pelatihan. Berikut ini adalah beberapa data kehadiran peserta pelatihan yang bermasalah karena ada beberapa peserta yang tidak hadir pada saat pelatihan dilaksanakan dari pelatihan-pelatihan selama tahun 2017:

**Tabel 1.2**  
**Kehadiran Peserta Pelatihan**

No	Nama Pelatihan	Tanggal Pelatihan	Total Peserta	Total Undangan	Selisih
1	Pelatihan Layanan Penjualan Logam Mulia (Emas) PT Antam Batch II	25-26 Januari 2017	126	128	-2
2	CCA Training "Bidang Collecting Ritel DN"	22-24 maret 2017	15	17	-2
3	Workshop Investasi	20 Juli 2017	32	34	-2
4	Workshop Project Management Office (PMO)	27-Sep-17	16	17	-1
5	Pelatihan Petugas Contact Center 2017	28-29 November 2017	35	37	-2

Sumber: Hasil Pengolahan Pra-Survey, 2018.

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dikatakan bahwa jumlah peserta yang hadir tidak selalu sesuai dengan jumlah peserta yang diundang. Beberapa pelatihan peserta ada yang tidak hadir dikarenakan bermacam-macam alasan. Oleh karena itu dari peserta pelatihanpun dapat dikatakan terdapat adanya masalah karena tingkat motivasi peserta yang rendah dalam mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan yang telah dirancang oleh pelaksana pelatihan. Berikut ini adalah hasil prasurey dari variabel peserta pelatihan:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Prasurvey Variabel Peserta Pelatihan**

No	Variabel	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Peserta Pelatihan	Peserta pelatihan menyiapkan data studi kasus sesuai dengan materi pelatihan.	2	8	6	9	5	97	3,2
		Peserta tidak terpaksa dalam mengikuti program pelatihan.	0	0	6	16	8	122	4,1
		Peserta memiliki motivasi yang tinggi dalam mengikuti pelatihan.	1	3	12	9	5	104	3,5

Sumber: Hasil Pengolahan Pra-Survey, 2018.

Berdasarkan tabel 1.3 hasil prasurvey diatas, yang dianggap terdapat masalah digolongkan berdasarkan pemilihan Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dapat dikatakan bahwa terdapat adanya masalah. Peserta pelatihan sangat berperan penting dalam pelaksanaan pelatihan, karena itu peserta dapat sangat mempengaruhi suatu efektivitas pelatihan. Dari ketiga item pernyataan tersebut masih terdapat responden yang memberikan jawaban negatif atau bermasalah, artinya responden beranggapan bahwa pelatihan yang dilaksanakan masih terdapat kekurangan atau dapat dikatakan tidak efektif dengan beberapa jawaban yang merujuk ke sangat tidak setuju pada item pernyataan pertama dan ketiga. Hal ini membuktikan bahwa peserta pelatihan mempunyai peranan penting dalam suatu keefektivitasan pelatihan dan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas pelatihan.

Berikutnya, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan yaitu instruktur pelatihan karena kemampuan yang dimiliki instruktur pelatihan sangat penting bagi berjalannya program pelatihan itu sendiri. Faktor yang menentukan efektivitas pelatihan salah satunya adalah instruktur yang tepat dan sesuai dengan program pelatihan yang diadakan. Berikut ini adalah hasil prasurvey dari variabel instruktur pelatihan:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Prasurvey Variabel Instruktur Pelatihan**

No	Variabel	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Instruktur Pelatihan	Instruktur memahami karakter dan budaya peserta.	0	3	15	8	4	103	3,4
		Instruktur menguasai materi yang disampaikan sesuai dengan tujuan utama pelatihan.	0	0	12	5	13	121	4,0
		Cara penyampaian materi mudah dipahami peserta pelatihan.	0	3	13	10	4	105	3,5
		Instruktur mempunyai kemampuan untuk memotivasi peserta pelatihan agar tidak monoton.	0	2	14	9	5	107	3,6
		Kemampuan umpan balik dari instruktur bisa lebih peka dari peserta.	1	3	12	9	5	107	3,5

Sumber: Hasil Pengolahan Pra-Survey, 2018.

Berdasarkan tabel 1.4 hasil prasurvey diatas, yang dianggap terdapat masalah digolongkan berdasarkan pemilihan Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dapat dikatakan bahwa terdapat adanya masalah. Instruktur pelatihan mempunyai peranan sangat penting bagi suatu pelatihan agar terciptanya pelatihan yang efektif. Dari hasil prasurvey diatas bahwa 5 item pernyataan, masih terdapat jawaban dari responden yang masih dianggap bermasalah dalam penentuan instruktur seperti jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden diatas.

Selain dari hasil prasurvey, peneliti juga melakukan wawancara yang mendapatkan hasil bahwa ternyata di PT. Pos Indonesia (persero) ini tidak terdapatnya instruktur yang tetap sehingga pelaksana pelatihan harus mencari instruktur yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang dibuat terlebih dahulu bahkan sampai kantor pusat pelatihan menyeleksi instruktur yang ditunjuk untuk memenuhi standar pelatihan yang telah dibuat. Selanjutnya instruktur yang baru ditunjuk untuk menjadi seorang pemimpin dalam pelaksanaan pelatihan, sulit untuk memahami karakteristik dan karakteristik karyawan PT. Pos Indonesia (persero), sehingga dapat dikatakan bahwa cara seperti ini kurang efisien karena sulit bagi seorang pelatih untuk memahami budaya dan karakter peserta pelatihan dalam waktu singkat dan juga peserta pelatihan akan ada kendala dalam pelaksanaan pelatihan seperti kurangnya pemahaman peserta pelatihan dengan apa yang disampaikan instruktur.

Kemudian yang terakhir faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan yaitu materi pelatihan karena materi ini juga berperan penting dalam suatu pelaksanaan pelatihan agar suatu pelatihan tersebut dapat mudah dipahami oleh

peserta pelatihan, materi pelatihan yang diberikan oleh instruktur pelatihan dapat dengan mudah sampai kepada peserta pelatihan. Berikut ini adalah hasil prasurvey dari variabel instruktur pelatihan:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Prasurvey Variabel Materi Pelatihan**

No	Variabel	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Materi Pelatihan	Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan peserta.	1	1	14	5	9	109	3,6
		Materi pelatihan bersifat membangun dan menyelesaikan masalah.	0	1	14	8	7	111	3,7
		Materi pelatihan sesuai dengan <i>job desk</i> .	0	0	16	8	6	110	3,7

Sumber: Hasil Pengolahan Pra-Survey, 2018.

Berdasarkan tabel 1.5 hasil prasurvey diatas, yang dianggap terdapat masalah digolongkan berdasarkan pemilihan Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dapat dikatakan bahwa terdapat adanya masalah. Dari hasil prasurvey pada halaman sebelumnya, item pernyataan pertama terdapat 16 responden yang memberikan jawaban negatif atau bermasalah dengan skor rata-rata 3,6, item pernyataan yang kedua terdapat 15 responden yang memberikan jawaban negatif atau bermasalah dengan skor rata-rata 3,7 dan item pernyataan yang ketiga terdapat 16 responden yang memberikan jawaban negatif atau bermasalah dengan skor rata-rata 3,7, artinya dari ketiga item pernyataan diatas masih terdapat masalah yang harus diatasi oleh pelaksana pelatihan agar terciptanya efektivitas pelatihan.

Selain dari hasil prasurvey, peneliti juga melakukan wawancara yang mendapatkan hasil bahwa materi pelatihan ini diberikan oleh pelaksana pelatihan mengenai inti dari apa yang dibutuhkan oleh para peserta pelatihan dan dikembalikan kepada instruktur bagaimana instruktur tersebut menyampaikan sebuah materi pelatihannya. Metode-metode yang dipakai oleh instruktur tidak dibatasi dalam artian instruktur bebas memberikan cara penyampaian materi kepada para peserta pelatihannya. Seperti yang dinyatakan oleh Lin & Shariff (2008) pada penelitiannya bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan adalah tujuan, peserta, instruktur dan materi pelatihan itu sendiri.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“PENGARUH TUJUAN, PESERTA, INSTRUKTUR DAN MATERI PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PADA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA (PERSERO)”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan di PT. Pos Indonesia (persero) yaitu tujuan pelatihan, instruktur pelatihan, peserta pelatihan dan materi pelatihan. Identifikasi dan rumusan masalah penelitian akan di jelaskan sebagai berikut:

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam pelaksanaan pelatihan di PT. Pos Indonesia yang meliputi sebagai berikut :

1. Tujuan pelatihan tidak tercapai dikarenakan program pelatihan tidak efektif dan efisien.
2. Peserta pelatihan memiliki motivasi yang rendah sehingga tidak hadir dalam pelatihan yang telah direncanakan.
3. Tidak adanya instruktur pelatihan yang tetap sehingga sulitnya memenuhi kebutuhan pelatihan.
4. Materi pelatihan yang tidak sampai kepada peserta pelatihan
5. Kurangnya evaluasi pelatihan sehingga mempengaruhi efektivitas pelatihannya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tujuan pelatihan, instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan dan efektivitas pelatihan di PT. Pos Indonesia (persero).
2. Berapa besar pengaruh tujuan pelatihan terhadap efektivitas pelatihan di PT. Pos Indonesia (persero).
3. Berapa besar pengaruh peserta pelatihan terhadap efektivitas pelatihan di PT. Pos Indonesia (persero).s
4. Berapa besar pengaruh instruktur pelatihan terhadap efektivitas pelatihan di PT. Pos Indonesia (persero).

5. Berapa besar pengaruh materi pelatihan terhadap efektivitas pelatihan di PT. Pos Indonesia (persero).
6. Berapa besar pengaruh tujuan pelatihan, instruktur pelatihan, peserta pelatihan dan materi pelatihan terhadap efektivitas pelatihan di PT. Pos Indonesia (persero)

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran jelas mengenai pengaruh tujuan, instruktur, peserta dan materi pelatihan terhadap efektivitas pelatihan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (persero) dan juga dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Pasundan Bandung.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan menguji:

1. Tujuan pelatihan, instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan dan efektivitas pelatihan di PT. Pos Indonesia (persero).
2. Besarnya pengaruh tujuan pelatihan terhadap efektivitas pelatihan di PT.Pos Indonesia (persero).
3. Besarnya pengaruh peserta pelatihan terhadap efektivitas pelatihan di PT.Pos Indonesia (persero).
4. Besarnya pengaruh instruktur pelatihan terhadap terhadap efektivitas

pelatihan di PT.Pos Indonesia (persero).

5. Besarnya pengaruh materi pelatihan terhadap efektivitas pelatihan di PT.Pos Indonesia (persero).
6. Besarnya pengaruh tujuan pelatihan, instruktur pelatihan, peserta pelatihan dan materi pelatihan terhadap efektivitas pelatihan di PT. Pos Indonesia (persero).

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa manfaat teoritis, manfaat praktis, manfaat bagi peneliti dan manfaat bagi perusahaan itu sendiri.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen SDM, khususnya mengenai efektivitas pelatihan.
2. Dapat dijadikan bahan pendukung untuk penelitian selanjutnya.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktek**

Sebagai penunjang meningkatkan efektivitas pelatihan dengan memperbaiki tujuan, instruktur, peserta dan materi pelatihan.

##### **1.4.3 Kegunaan Bagi Peneliti**

Penelitian ini sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1), penunjang dalam karir bekerja sehingga dapat memberikan kinerja

yang lebih baik, bekal untuk menjadi pemimpin yang baik, dan mengetahui bagaimana cara untuk mengelola program pelatihan yang tepat bagi karyawan diperusahaan.

#### **1.4.4 Kegunaan Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan upaya peningkatan efektivitas pelatihan.