

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling penting dibanding dengan aset-aset yang lain, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan. Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah asset penting perusahaan yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, maka peningkatan keterampilan sumber daya manusia yang teruji keterampilan, kemampuan dan kesetiaan terhadap perusahaan serta bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan dapat meningkatkan daya saing perusahaan di era globalisasi sekarang ini.

Sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan menghasilkan daya guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu tempat terjadinya kegiatan perekonomian atau proses jual beli, baik berupa produk maupun jasa dan saling berusaha untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan perusahaan tentu sangat penting memperhatikan kinerja karyawan, baik berdasarkan kompetensi karyawan dan lingkungan kerja yang tercipta didalam pekerjaan serta melakukan aktivitas-aktivitas untuk menambah kemampuan kinerja karyawan seperti melakukan pelatihan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas serta tanggung jawab individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja. Kinerja memiliki peranan penting karena

merupakan bentuk hasil akhir dari proses karyawan menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang menyelesaikan tugas dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang menyelesaikan tugas dengan tidak baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang rendah. Dalam dunia kerja kinerja karyawan berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, tak terkecuali dengan organisasi atau perusahaan yang bergerak dalam bidang kedirgantaraan atau hal-hal yang berkaitan dengan ruang udara khususnya pesawat terbang.

Perusahaan kini dihadapkan pada era perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat, untuk itu diperlukan usaha untuk menyesuaikan diri dalam menghadapi persaingan pasar, dengan usaha menciptakan keunggulan yang kompetitif, kreatif, dan inovatif. Ketatnya persaingan di dunia usaha juga dihadapi oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Eksistensi BUMN di Indonesia sebagai salah satu instrumen pemerintah dalam pembangunan dirasakan sangat penting peranannya, tidak hanya oleh pemerintah tetapi juga oleh masyarakat luas. Tujuan dibentuknya BUMN antara lain adalah untuk memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan kas negara pada khususnya, BUMN ikut berperan dalam sistem perekonomian nasional antara lain menghasilkan barang dan/atau jasa yang diperlukan dalam rangka mewujudkan sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat.

Peran BUMN dirasakan semakin penting sebagai pelopor dan/atau perintis dalam sektor-sektor usaha yang belum diminati usaha swasta. Di samping itu, BUMN juga mempunyai peran strategis sebagai pelaksana pelayanan publik, penyeimbang kekuatan-kekuatan swasta besar, dan turut membantu pengembangan

usaha kecil/koperasi. BUMN juga merupakan salah satu sumber penerimaan Negara yang signifikan dalam bentuk berbagai jenis pajak, deviden, dan hasil privatisasi. Pelaksanaan peran BUMN tersebut diwujudkan dalam kegiatan usaha pada hampir seluruh sektor perekonomian, seperti sektor pertanian, perikanan, perkebunan, kehutanan, manufaktur, pertambangan, keuangan, pos dan telekomunikasi, transportasi, listrik, industri dan perdagangan, serta konstruksi.

Perusahaan ini merupakan perusahaan BUMN atau Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang industri pesawat terbang satu-satunya di Indonesia. PT. Dirgantara Indonesia juga bergerak dalam bidang pengembangan dan manufacturing pesawat terbang serta bergerak dalam bidang teknologi informasi, komunikasi, otomotif dan lain sebagainya. Pembentukan PT. Dirgantara Indonesia didasarkan pada undang-undang dasar 1945 pasal 33 ayat 2 yang menyatakan “cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara”.

PT. Dirgantara Indonesia didirikan pada 26 April 1976 dengan nama pertama PT. Industri Pesawat Terbang Nurtanio dan BJ. Habibie sebagai Presiden Direktur. PT. Industri Pesawat Terbang Nurtanio kemudian berganti nama menjadi Industri Pesawat Terbang Nusantara (IPTN) pada tanggal 11 Oktober 1985. Setelah direstrukturisasi, IPTN kemudian berubah nama menjadi PT. Dirgantara Indonesia pada 24 Agustus 2000. PT. Dirgantara Indonesia didirikan untuk melakukan usaha dalam bidang perhubungan, komunikasi, pertahanan dan keamanan dalam bentuk industri, perdagangan produk dan jasa, serta menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan memiliki daya saing kuat untuk mendapatkan atau mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip

perseroan terbatas. PT. Dirgantara Indonesia tidak hanya memproduksi berbagai pesawat tetapi juga memproduksi helikopter, senjata, serta menyediakan pelatihan dan jasa pemeliharaan (maintenance service) untuk mesin-mesin pesawat.

Pada awal hingga pertengahan tahun 2000-an Dirgantara Indonesia mulai menunjukkan kebangkitannya kembali, banyak pesanan dari luar negeri seperti Thailand, Malaysia, Brunei, Korea, Filipina, dan lain-lain. Meskipun begitu karena dinilai tidak mampu membayar utang berupa kompensasi dan jaminan hari tua kepada mantan karyawannya PT. Dirgantara Indonesia dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada 4 September 2007. Namun pada tanggal 24 Oktober 2007 keputusan pailit tersebut dibatalkan, dan pada tahun 2012 merupakan momen kebangkitan Dirgantara Indonesia.

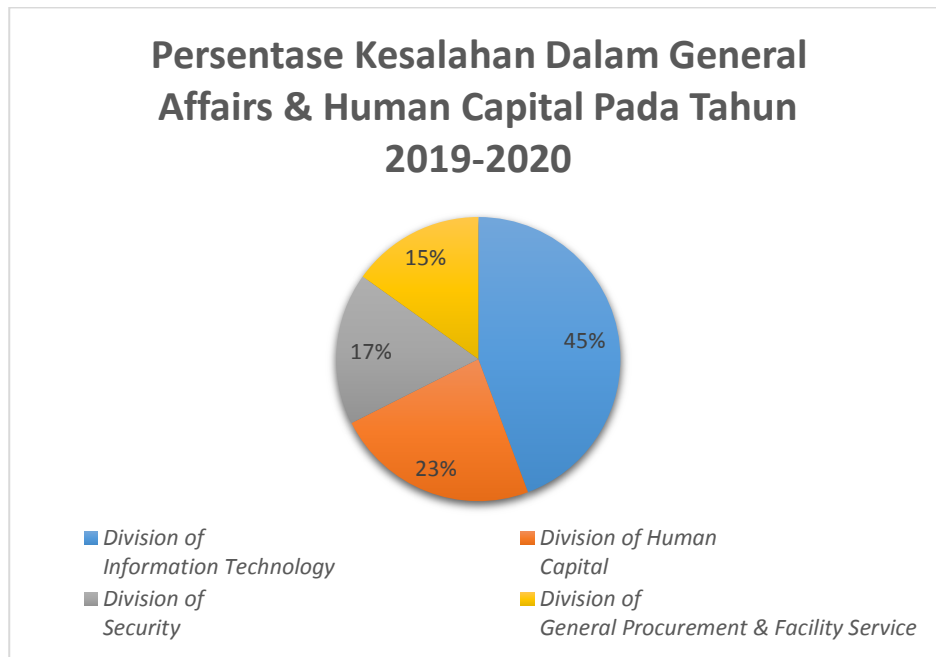
PT. Dirgantara Indonesia (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang juga memberikan prospek yang baik bagi Negara, namun jika dibandingkan dengan perusahaan BUMN lainnya PT. Dirgantara Indonesia (Persero) masih memiliki kinerja yang jauh dibawah perusahaan BUMN di Indonesia jika dilihat dari keuntungan yang dihasilkan oleh perusahaan setiap tahunnya. Karena hakekatnya menganalisis keuntungan perusahaan bertujuan untuk memberikan dasar pertimbangan yang lebih layak dan sistematis dalam rangka memprediksi kemungkinan yang akan terjadi di masa yang akan datang sehingga dapat membandingkan kinerja suatu perusahaan. Maka dapat dilihat dari Tabel 1.1 informasi yang didapat dari Kementerian BUMN peringkat perusahaan yang memiliki keuntungan terbesar dan hingga keuntungan terkecil, sehingga dapat dilihat kualitas kinerja perusahaan yang di miliki oleh masing-masing perusahaan. Berikut urutan daftar perusahaan BUMN dengan laba bersih di tahun 2019 :

Tabel 1.1
Daftar Perusahaan BUMN Dengan Laba Bersih tahun 2019

No	Nama Perusahaan BUMN	Nilai Rp (Miliar)
1	PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk.	21.446
2	PT. Pertamina (Persero)	18.230
3	PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero)	11.741
4	PT. Semen Indonesia (Persero)	5.573
5	PT. Jasa Raharja (Persero)	2.369
6	PT. Angkasa Pura II (Persero)	1.215
7	PT. Jasa Marga	1.098
8	PT. Kereta Api Indonesia (Persero)	943
9	PT. Dirgantara Indonesia (Persero)	665
10	PT Pindad (Persero)	472

Sumber : Kementerian BUMN, 2019

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. Dirgantara Indonesia (Persero) menduduki peringkat kesembilan dari sepuluh perusahaan BUMN di Indonesia dengan memperoleh laba bersih sebesar Rp.665 Miliar, tentu jika dibandingkan dengan perusahaan lainnya PT Dirgantara Indonesia memiliki keuntungan terendah, apalagi jika dibandingkan dengan perusahaan Telekomunikasi Indonesia (Persero) menduduki peringkat pertama dengan memperoleh laba bersih sebesar Rp. 21.446 Miliar, ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan PT. Dirgantara Indonesia masih dikatakan rendah dari perusahaan BUMN Lainnya. Maka penulis tertarik melakukan penelitian di perusahaan PT Dirgantara Indonesia karena ingin mengetahui kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.



Sumber : PT. Dirgantara Indonesia

Gambar 1.1
Persentase Kesalahan Dalam General Affairs & Human Capital
Pada Tahun 2019-2020

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa divisi *Information Technology* memiliki tingkat kesalahan paling tinggi dengan persentase kesalahan 45% dibandingkan dengan divisi *general procurement & facility service* dengan memperoleh persentase kesalahan yaitu 15%. Tingginya persentase kesalahan yang diperoleh merupakan salah satu permasalahan yang akan berdampak kurang baik bagi perkembangan perusahaan, diantaranya permasalahan *Informatin Technology Programme and Project Delivery Risk* yaitu permasalahan terkait dengan kontribusi teknologi informasi terhadap solusi bisnis baru dalam bentuk proyek dan program.

Pada Divisi *Information Technology (IT)* PT. Dirgantara Indonesia (Persero) menilai kinerja karyawan mengacu pada lima dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif. Fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan berdasarkan dimensi yang digunakan oleh Divisi *Information Technology*

(IT) PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yaitu masih terjadinya keterlambatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan karena tidak sesuai dengan SOP (standrat operational prosedur) yang ada, karena karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan tentang proses kerja, gambar kerja, sarana dan prasarana yang digunakan sebagai penunjang untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan karena panduan kerja biasanya menggunakan bahasa inggris sehingga sebagian karyawan tidak memahami dan membutuhkan arahan pimpinan, karyawan sangat dituntut untuk memiliki kemampuan dan ketelitian dalam mengerjakan pekerjaannya, karena jika terjadi kesalahan pada tugasnya maka hasil kerjanya akan terhambat. Dan berdampak pada keterlambatan pekerjaan lainnya. Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan.

Penulis sebelumnya telah melakukan wawancara dan penyebaran kuesioener pra survey kepada 20 responden yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengidikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa dimesi dari kinerja yang terjadi, dapat di lihat pada Tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1. 2
Kinerja Karyawan Pada Divisi *Information Technology (IT)*
PT. Dirgantara Indonesia (Persero)

No	Dimensi	Tingkat Ketujuan							Total Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Skor Ideal			
1	Kualitas	1	6	10	3	0	100	59	2,9	
2	Kuantitas	0	8	11	1	0	100	67	3,3	
3	Kerjasama	0	5	10	5	0	100	60	3	
4	Tanggung Jawab	0	4	3	13	0	100	51	2,5	
5	Inisiatif	0	6	4	10	0	100	56	2,8	
Jumlah Skor rata - rata Kinerja Karyawan									2,9	

Sumber: hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat keseluruhan dimensi kinerja karyawan belum bisa mencapai target perusahaan, dalam tabel tersebut menunjukkan ada masalah yang prioritas yang harus diatasi yaitu tanggung jawab dan inisiatif, melihat skor rata-ratanya yang jauh di bawah standar.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Kasmir (2016:189-193) adalah Pelatihan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen, dan Lingkungan Kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Maka di bawah ini terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi *Information Technology* (IT) PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

Tabel 1. 3
Variabel Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan Belum Optimal Pada Divisi *Information Technology* (IT) PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Mean
1	Pelatihan	Instruktur	0	2	11	7	0	55	2,75
		Peserta Pelatihan	0	3	4	13	0	50	2,50
		Metode Pelatihan	0	10	10	0	0	70	3,50
		Materi	0	16	4	0	0	76	3,80
		Tujuan	0	2	15	3	0	59	2,95
Skor rata - rata Pelatihan									3,08
2	Motivasi	Kebutuhan untuk berprestasi	8	6	5	1	0	81	4,05
		Kebutuhan memperluas pergaulan	5	10	1	4	0	76	3,80

Lanjutan Tabel 1.3

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Mean
		Kebutuhan untuk menguasai suatu perusahaan	1	15	4	0	0	77	3,85
Skor rata - rata Motivasi									3,90
3	Gaya Kepemimpinan	pengambilan keputusan	4	10	5	1	0	77	3,85
		perilaku pemimpin	5	9	3	3	0	76	3,80
		Dimensi	0	17	2	1	0	76	3,80
Skor rata - rata Gaya Kepemimpinan									3,81
4	Budaya Organisasi	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	4	12	4	0	0	80	4,00
		Orientasi tim	3	14	3	0	0	80	4,00
		Keagresifan	1	13	4	2	0	73	3,65
Skor rata - rata Budaya Organisasi									3,83
5	Kompetensi	Pengetahuan	0	9	8	3	0	66	3,30
		Pemahaman	0	2	12	6	0	56	2,80
		Keterampilan	0	18	2	0	0	78	3,90
		Traits	0	1	8	11	0	50	2,50
Skor rata - rata Kompetensi									3,12
6	Disiplin Kerja	Disipln waktu	0	8	8	4	0	64	3,20
		Disiplin peraturan	4	12	4	0	0	80	4,00
		Disiplin korektif	1	15	4	0	0	77	3,85
Skor rata - rata Disiplin Kerja									3,68
7	Komitmen	Komitmen Afektif	1	15	4	0	0	77	3,85
		Komitmen Normatif	1	16	2	1	0	77	3,85

Lanjutan Tabel 1.3

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Komitmen kelanjutan	2	14	4	0	0	70	3,50
Skor rata - rata Komitmen								3,73	
8	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	1	2	5	12	0	52	2,60
		Lingkungan Kerja Non Fisik	0	11	5	4	0	67	3,35
Skor rata - rata Lingkungan Kerja								2,97	
Total Skor Skor = Nilai x Tingkat Kemajuan Mean = Total Skor : Jumlah Responden (20) Skor Rata - rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan									

Sumber: Hasil olah kuesioner pra-survey oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 yang tertera di atas, dapat di ketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 8 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi *Information Technology (IT)* PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan menurun yang di akibatkan hasil dari observasi yang telah di lakukan pada aspek sumber daya manusia yang bekerja di PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

Adapun masalah lain dalam kinerja karyawan berdasarkan wawancara pada Bapak Dede Sutisna hari kamis tanggal 22/04/2021 dibagian divisi *Information Technology (IT)* di antaranya yaitu pengetahuan tentang efektifitas kinerja belum terukur, kurangnya kesadaran dan pengetahuan belum merata ke setiap karyawan, kurangnya sosialisasi atasan dan *leader-leader* disetiap divisi kurang memberikan arahan terhadap setiap karyawan.

Pengalaman panjang dalam industri transportasi udara ini menjadi bekal utama PT. Dirgantara Indonesia (Persero) dalam mengembangkan kegiatan produksi yang berorientasi pada perusahaan ini, PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung mensejajarkan diri dengan perusahaan-perusahaan berkelas dunia dalam industri transportasi udara adalah bukti yang jelas akan kualitas dan keunggulan produk yang dihasilkan dari kinerja karyawan perusahaan, hal tersebut tidak terlepas dari peran dilaksanakannya pelatihan untuk karyawan agar dapat terus meningkatkan kinerjanya dalam mengelola dan membuat produk baru yang berkualitas yang dapat mempertahankan citra perusahaan.

Dari Tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil penelitian awal faktor penyebab penurunan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Masalah dalam lingkungan kerja ini terdapat pada lingkungan kerja fisik yang memiliki rata-rata 2,60 yang masih belum mencapai standar. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti fasilitas kantor, meja dan kursi yang mendukung para karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka serta membuat karyawan merasa nyaman.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Dede selaku Bagian Divisi *Information Technology (IT)* menyatakan bahwa lingkungan kerja di PT. Dirgantara Indonesia (IT) kurang nyaman, ruang kerja yang tidak menarik, cahaya di dalam ruangan kurang terang dan warna dinding ruangan tidak cerah dan juga suhu udara yang dirasa panas sehingga membuat karyawan kurang nyaman. Kondisi ini tentunya dapat mempengaruhi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Selain dapat di lihat dari lingkungan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terjadi di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) adalah pelatihan, pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelaksanaan pelatihan pada karyawan diperusahaan dapat dikatakan berhasil jika para karyawan dapat menjalankan proses pelatihan dengan baik dan benar serta mengikuti semua arahan dalam kegiatan pelatihan.

Dilihat dari Tabel 1.3 target sasaran pelatihan karyawan pada perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) sesuai dengan yang telah di targetkan perusahaan atau organisasi agar dapat terwujudnya tujuan perusahaan yang diinginkan namun realisasi sasaran pelatihan karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) belum mencapai target yang diharapkan diantaranya yaitu peserta pelatihan dengan rata-rata 2,50 dan instruktur dengan rata-rata 2,75 termasuk dalam kriteria kurang baik karena tidak mencapai target yang diharapkan seperti mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas yang dibutuhkan sesuai jabatan yang dipegang oleh peserta pelatihan untuk kemajuan perusahaan atau organisasi, agar pelaksanaan pelatihan karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung berjalan dengan baik yaitu dengan cara mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menentukan tujuan program pelatihan, dan evaluasi pelatihan dari apa yang sudah dilakukan oleh karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung dengan melaksanakan pelatihan yang baik untuk karyawannya agar lebih

meningkatkan kompetensi karyawannya dan produktivitas kerja mereka dapat turut memajukan perusahaan. PT. Dirgantara Indonesia (Persero) sudah merencanakan pelaksanaan pelatihan dengan baik namun tidak dapat menarik minat peserta yang mengikuti pelatihan untuk dapat mengikuti kegiatan pelatihan dengan baik, PT. Dirgantara Indonesia (Persero) juga mempunyai tujuan dalam diadakannya pelatihan yaitu memahami manfaat kinerja karyawan dalam organisasi, memiliki ketrampilan dalam melaksanakan proses pelatihan kepada karyawan.

Selain dapat di lihat dari data lingkungan kerja dan pelatihan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terjadi di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) adalah Kompetensi, Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari Tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil penelitian awal faktor penyebab penurunan kompetensi karyawan. Masalah dalam kompetensi ini terdapat pada traits yang memiliki rata-rata 2,50 dan pemahaman yang memiliki rata-rata 2,80 yang masih belum mencapai standar karena masalah lain yang terjadi di dalam traits dan pemahaman karyawan yaitu pimpinan karena kurangnya arahan dari atasan terhadap karyawan sehingga karyawan sulit untuk mengerjakan tugasnya masing-masing.

Adapun masalah lain dalam kompetensi yang berdasarkan wawancara pada Bapak Dede Sutisna hari Kamis 22/04/2021 di bagian Divisi *Information Technology (IT)* diantaranya yaitu Kurangnya kesadaran pada setiap unit masing-masing organisasi dalam pengembangan kompetensi karena pada dasarnya divisi

sumber daya manusia berperan sebagai *strategik partner* yang dimana berfungsi untuk membuat strategi dalam mempercepat proses pengembangan kompetensi sedangkan untuk mengimplementasikannya membutuhkan kerjasamanya dari para karyawan di setiap unit organisasi dan pada masa pandemi ini sangat menghambat dalam proses pengembangan kompetensi karena sangat dikhawatirkan jika mengadakan pengembangan kompetensi seperti biasa yang dilakukan akan terjadinya kerumunan maka dari itu di PT. Dirgantara Indonesia pada masa pandemi seperti ini melakukan pengembangan kompetensi dengan memanfaatkan teknologi yang ada, maka terjadinya hambatan dalam penyesuaian dalam melakukan pengembangan kompetensi menggunakan teknologi, hasil tersebut menunjukkan tingkat kompetensi di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) masih terdapat beberapa yang belum optimal.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, diduga adanya kekurangan kinerja karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompetensi, oleh sebab itu maka penulis tertarik untuk menggali lebih dalam lagi tentang objek yang diteliti dan penting untuk melakukan penelitian, sehingga mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi *Infomation Technology (IT)* PT. Dirgantara Indonesia (Persero)”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yaitu lingkungan kerja, pelatihan, dan kompetensi.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu :

1. Lingkungan Kerja :
 - a. Lingkungan kerja yang masih belum mencapai standar.
 - b. Lingkungan kerja fisik masih kurang memadai.
2. Pelatihan :
 - a. Pelatihan yang dilakukan kurang optimal.
 - b. Peserta pelatihan kurang bersemangat.
3. Kompetensi :
 - a. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap setiap arahan dari atasan.
 - b. Kurangnya pemahaman akan informasi yang berkaitan dengan tugasnya.
4. Kinerja Karyawan :
 - a. Kinerja karyawan yang belum memenuhi standar perusahaan.
 - b. Kurangnya inisiatif dari karyawan dalam mengerjakan tugas.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja Pada Divisi *Information Technology (IT)* PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
2. Bagaimana pelatihan Pada Divisi *Information Technology (IT)* PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
3. Bagaimana kompetensi Pada Divisi *Information Technology (IT)* PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

4. Bagaimana kinerja karyawan Pada Divisi *Information Technology (IT)* PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial Pada Divisi *Information Technology (IT)* PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan penulis, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Lingkungan kerja Pada Divisi *Information Technology (IT)* PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
2. Pelatihan Pada Divisi *Information Technology (IT)* PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
3. Kompetensi Divisi *Information Technology (IT)* PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
4. Kinerja karyawan Divisi *Information Technology (IT)* PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
5. Besarnya pengaruh pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja baik secara simultan dan parsial Pada Divisi *Information Technology (IT)* PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, penulis mengharapkan penelitian

ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Hasil penelitian berguna secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan teori mengenai pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dan inspirasi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengungkapkan tentang lingkungan kerja, pelatihan, kompetensi dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berikut adalah kegunaan (manfaat) secara praktis untuk beberapa pihak :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi wawasan tambahan dalam memahami teori-teori yang didapat dalam bangku perkuliahan untuk diterapkan dan dikembangkan dalam penelitian, terutama tentang pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, kompetensi, dan kinerja karyawan .

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan dan diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi perusahaan terkait pentingnya lingkungan kerja, pelatihan, dan kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dimasa yang akan datang dapat menjadi perusahaan yang unggul dalam kualitas kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia.

3. Bagi Pihak Lain

Penulis berharap untuk hasil penelitian ini dapat berguna sebagai informasi tambahan atau berbagi pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca dan diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.