

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis terjadi diantara perusahaan-perusahaan baik dalam lingkup lokal, regional maupun global. Perkembangan informasi dan teknologi yang membuat persaingan semakin ketat ditambah oleh adanya wabah Covid-19 menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan, salah satu cara untuk menjaga keberlangsungan hidup perusahaan adalah dengan cara menjaga sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2017:67). Sehingga hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab atau suatu pekerjaan pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau

keahlian agar konsumen merasa puas telah menggunakan barang atau jasa yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut.

Mengacu pada pasal 7 UU Perlindungan Konsumen no 8 tahun 1999 pemilik usaha barang atau jasa harus memiliki itikad baik dalam melakukan kegiatan usahanya serta memberikan informasi yang benar, jelas, dan jujur tentang kondisi produk maupun jasa sekaligus memberi penjelasan penggunaan, perbaikan, dan pemeliharaan. Undang-undang tersebut mencakup segala jenis bidang perusahaan termasuk perusahaan retail yang bergerak dalam bidang otomotif.

Perusahaan yang bergerak di industri otomotif saat ini sedang mengalami penurunan karena turunnya angka permintaan pasar diakibatkan wabah Covid-19. Penurunan permintaan akan kendaraan roda empat mengakibatkan adanya persaingan yang ketat antar perusahaan dan menuntut perusahaan untuk memenangkan persaingan agar bisa bertahan.

Pada Tahun 2020 total volume *wholesales* anjlok 48,3 persen dari tahun sebelumnya (2019), sedangkan ritel minus 44,5 persen. laporan gabungan industri kendaraan bermotor Indonesia (Gaikindo) menjelaskan distribusi mobil baru dari pabrik ke dealer alias *wholesales* selama periode tersebut hanya mencapai 532.027 unit. Sementara dari sisi ritel, capaiannya terhenti di angka 578.327. unit dengan titik terendah pada kuartal II/2020 atau April-Juni. Pada kuartal II/2020, pasar otomotif nasional hanya tersisa sekitar 10 persen dari keadaan normal.

Tabel 1.1
Total penjualan dari setiap brand 2019-2020

YTD Brand Sales			
Brand	Jan-Des 19	Jan-Des 20	YoY(%)
Toyota	331.797	161.271	-51.4%
Daihatsu	177.284	90.724	-48.8%
Honda	137.339	70.726	-48.5%
Suzuki	100.383	68.719	-31.5%
Mitsubishi Motors	119.011	57.906	-51.3%
Mitsubishi Fuso	42.754	21.359	-50.0%
Isuzu	25.270	14.825	-41.3%
Hino	31.068	12.631	-59.3%
Nissan	12.302	12.446	1.2%
Wuling	22.343	6.581	-70.5%
Mazda	4.884	2.663	-45.5%
BMW	2.500	2.045	-18.2%
DFSK	3.857	1.885	-51.1%
Mercedes Benz	2.695	719	-73.3%
Hyundai	1.365	544	-60.1%
Volkswagen	350	516	47.4%
UD Trucks	2.271	474	-79.1%
Others	10.611	2.621	-75.3%
TOTAL	1.030.282	532.077	-48.4%

Sumber : Gaikindo

Perolehan 5 besar sepanjang 2020 diraih oleh Toyota, Daihatsu, Honda, Suzuki, dan Mitsubishi Motors. Peringkat pertama yaitu Toyota berhasil menjual secara keseluruhan di angka 161.271 unit, peringkat kedua dipegang oleh Daihatsu berhasil menjual 90.724, peringkat ketiga Honda menjual 70.726 unit, peringkat keempat diraih oleh Suzuki berhasil menjual 68.719, dan terakhir diraih oleh Mitsubishi Motors yaitu menjual 57.906 unit.

Data yang diambil dari Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo) menunjukkan bahwa penjualan kendaraan roda empat pada 2020 paling banyak di Indonesia yaitu di provinsi Jawa Barat dengan 19,6 persen dari total penjualan nasional. Berikut 5 brand yang penjualannya terbanyak di Jawa Barat :

Tabel 1.2

5 Brand Penjualan Tertinggi di Jawa Barat 2020

NO	Brand	Total Penjualan
1	Toyota	31.609
2	Daihatsu	17.781
3	Honda	13.862
4	Suzuki	13.468
5	Mitsubishi Motors	11.349
		88.069

Sumber : Gaikindo

Peringkat ke satu diraih oleh Toyota 31.609, kedua Daihatsu 17.781, ketiga Honda 13.468 dan peringkat terakhir Mitsubishi Motors 11.349. Namun disini

peneliti tertarik untuk memilih *brand* Suzuki karena penempatan dealer Suzuki berbeda dengan dealer *brand* lainnya. Dealer Suzuki memiliki jarak satu dengan cabang dealer Suzuki lainnya sangat berdekatan yaitu di wilayah Bandung dan bertugas untuk melayani penjualan se-Jawa Barat. Sedangkan *brand* lain hanya untuk cakupan wilayah tertentu.

PT. Nusantara Jaya Sentosa Bandung merupakan dealer resmi mobil Suzuki yang didirikan dengan tujuan meningkatkan penjualan kendaraan roda empat di wilayah Jawa Barat dengan 8 cabang melalui tiga kegiatan layanan penjualan yang ada pada dealer ini. Kegiatan pertama yang dilakukan oleh karyawan yaitu kegiatan pelayanan pra-penjualan (*pra-sales service*) yang bertujuan untuk menarik perhatian calon pembeli, serta menyusun rencana jangka panjang terkait pemasaran dan penjualan. Kegiatan kedua yaitu kegiatan pelayanan penjualan (*sales service*) yang bertujuan untuk melayani dan membantu calon konsumen untuk menentukan produk yang ingin dibeli dan membantu proses pembelian produk baik secara cash maupun kredit. Kegiatan ketiga yaitu kegiatan layanan purnajual (*after sales service*) yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan terhadap merek Suzuki melalui pelayanan purnajual seperti pemberian garansi, jasa perawatan, *service* kendaraan, penyediaan dan pemeriksaan suku cadang.

PT. Nusantara Jaya Sentosa selaku perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif yang menggantungkan nasib tingkat penjualan dan pelayanan pada karyawannya, pihak perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Berikut merupakan data primer yang diperoleh peneliti mengenai kategori nilai kinerja pegawai pada PT. Nusantara Jaya Sentosa adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3

Kategori Nilai Kinerja Karyawan PT. Nusantara Jaya Sentosa

No	Nilai (%)	Kategori	Keterangan
1	91-100	A	Sangat Baik
2	76-90	B	Baik
3	61-75	C	Cukup
4	51-60	D	Kurang
5	0-50	E	Buruk

Sumber: PT. Nusantara Jaya Sentosa

Berdasarkan data Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa nilai tertinggi diklasifikasikan dengan huruf A (sangat baik) dengan nilai 91-100, huruf B (baik) dengan rentang nilai 76-90, huruf C (cukup) dengan standar nilai 61-75, huruf D (kurang) yaitu di angka 51-60, dan E (buruk) di rentang nilai 0-50. PT. Nusantara Jaya Sentosa memiliki 8 cabang yang tersebar di Bandung Raya adapun data penilaian kinerja karyawan yang diperoleh peneliti dari semua cabang PT. Nusantara Jaya Sentosa dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.4

Rekapitulasi Peringkat Penilaian Kinerja Karyawan 2020

PT. Nusantara Jaya Sentosa

No	PT. NJS	Angka	Kategori	Standar (%)
1	Soekarno Hatta	93	A	100
2	Cibereum	88	B	100
3	Dago	75	C	100

No	PT. NJS	Angka	Kategori	Standar (%)
4	Buah Batu	85	B	100
5	Kopo	85	B	100
6	Ahmad Yani	78	B	100
7	Setiabudi	80	B	100
8	Rancaekek	75	C	100

Sumber: PT. Nusantara Jaya Sentosa

Berdasarkan Tabel 1.4 cabang PT. Nusantara Jaya Sentosa yang memiliki perolehan hasil penilai kinerja yang dilakukan oleh pihak HRD PT. Nusantara Jaya Sentosa pada tahun 2020, unsur yang dinilai untuk penilaian kinerja karyawan yaitu prestasi, kedisiplinan, kretivitas, bekerja sama, kecakapan, dan tanggung jawab. nilai kinerja yang paling tinggi dipegang oleh cabang Soekarno Hatta dengan perolehan 93 yang merupakan kantor pusat dari PT. Nusantara Jaya Sentosa, cabang yang mempunyai penilaian kinerja paling rendah adalah cabang Dago dan cabang Rancaekek dengan perolehan nilai yang sama yaitu diangka 75.

Disini peneliti melakukan penelitian di PT. Nusantara Jaya Sentosa cabang Ahmad Yani karena meskipun akumulasi nilai kinerja karyawannya bukan yang paling rendah, tetapi cabang Ahmad Yani berada di kategori B dinilai yang paling kecil yaitu 78, peneliti menjadi tertarik untuk mencari tahu kenapa cabang Ahmad Yani belum bisa sejajar dengan dealer pusat yaitu di dealer Soekarno Hatta. Berikut data yang diperoleh peneliti mengenai pencapaian kinerja karyawan cabang Ahmad Yani selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1.5
Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Ahmad
Yani Bandung 2018-2020

No	Tahun	Angka	Kategori	Keterangan
1	2018	90	B	BAIK
2	2019	85	B	BAIK
3	2020	78	B	BAIK

Sumber: PT. Nusantara Jaya Sentosa

Berdasarkan Tabel 1.5 pencapaian nilai kinerja karyawan PT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Ahmad Yani tahun 2018 memperoleh pencapaian di angka 90 akan tetapi di tahun selanjutnya 2019 mengalami penurunan pada 85, dan terus menurun hingga diangka 78 di tahun 2020,hal tersebut tentunya disebabkan oleh berbagai faktor untuk itu dalam penelitian ini peneliti akan menjabarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Peneliti melakukan pra survey dan wawancara untuk menguatkan data dengan membagikan kuesioner kepada 20 orang karyawan PT. Nusantara Jaya Sentosa cabang Ahmad Yani. Berikut data yang diperoleh peneliti mengenai kinerja karyawan:

Tabel 1.6
Hasil Pra-survey Mengenai Kinerja Karyawan PT. Nusantara Jaya Sentosa
Cabang Ahmad Yani Bandung

No	Dimensi	Distribusi jawaban					Total	Jumlah Skor	skor ideal
		1	2	3	4	5			
1	Kualitas kerja	1	3	7	5	4	20	68	100
2	Kuantitas Kerja	2	5	5	4	4	20	63	100
3	Kerja Sama	1	1	6	7	5	20	74	100
4	Inisiatif	1	2	8	4	5	20	70	100

5	Tanggung Jawab	1	3	4	5	7	20	74	100
TOTAL								349	500
RATA-RATA								69.8	

Sumber: Hasil olah data pra-survey

Dapat dilihat dari Tabel 1.6 yaitu hasil rekapitulasi pra-survey kinerja karyawan PT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Ahmad Yani Bandung. Rata-rata variabel kinerja karyawan berada di 69.8 dari 100 menunjukkan kinerja karyawan belum mencapai titik kinerja yang maksimal. Skor terkecil yang didapat yaitu pada dimensi kuantitas kerja 63 dan kualitas kerja 68, hal ini mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi pada perusahaan mengenai hal diatas berdasarkan hasil wawancara masih banyak karyawan yang belum bisa mencapai target penjualan dan target service kendaraan bulanan dalam artian karyawan belum bisa mencapai kinerja yang maksimal tentunya hal tersebut pun disebabkan beberapa faktor.

Peneliti melakukan wawancara dan pra-survei dengan 7 variabel yang diduga mempengaruhi kinerja terhadap 20 orang karyawan dengan mengambil sampel dari sebagian populasi untuk melihat lebih lanjut kondisi awal faktor penyebab penurunan kinerja karyawan pada PT. Nusantara Jaya Sentosa dan hasilnya dapat dilihat di Tabel berikut:

Tabel 1.7
Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja KayawanPT. Nusantara Jaya
Sentosa Cabang Ahmad Yani Bandung

No	Variabel	Distribusi jawaban					Total	Jumlah Skor	skor ideal
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Disiplin kerja	1	2	5	6	6	20	74	100
2	Kompensasi	1	3	7	5	4	20	68	100
3	Motivasi kerja	2	2	4	6	6	20	72	100
4	Budaya perusahaan	1	2	7	5	5	20	71	100
5	Kepemimpinan	1	3	4	6	6	20	73	100
6	Beban kerja	2	1	7	5	5	20	70	100
7	Pelatihan kerja	2	2	7	5	4	20	67	100
TOTAL								495	700
RATA-RATA								70.7	

Sumber: Hasil olah data pra-survey

Dapat dilihat di Tabel 1.7 diketahui bahwa dari 20 responden mengenai 7 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan PT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Ahmad Yani Bandung memiliki rata-rata skor 70.7 dari 100 yang artinya belum cukup baik. Tabel diatas pun menunjukkan variable pelatihan kerja yang memiliki angka terendah yaitu 67 disusul kompensasi dengan angka 68, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun yang diakibatkan oleh faktor kurangnya pelatihan kerja dan kompensasi.

Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang sudah ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu

sumber daya manusia dalam dunia kerja baik pegawai yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan (Gary Dessler 2015:263). Pelatihan kerjasangat membantu karyawan dalam membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif, hal tersebut tentunya akan membuat perubahan tingkat kinerja karyawan.

Berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai pelatihan kerja karyawan PT. Nusantara Jaya Sentosa cabang Ahmad Yani peneliti melakukan pra-survey pada 20 orang karyawan dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.8:

Tabel 1.8
Hasil Pra-Survey Variabel Pelatihan Kerja pada PT. Nusantara Jaya Sentosa
Cabang Ahmad Yani Bandung

No	Dimensi	Distribusi jawaban					Total	Jumlah Skor	skor ideal
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Instruktur	1	3	6	5	5	20	70	100
2	Peserta pelatihan	1	2	7	6	4	20	70	100
3	Metode	2	5	4	6	3	20	63	100
4	Materi	2	4	5	6	3	20	64	100
5	Tujuan pelatihan	1	3	5	7	4	20	70	100
TOTAL								337	500
RATA-RATA								67	

Sumber: Hasil olah data pra-survey

Berdasarkan Tabel 1.8 diatas variabel pelatihan kerja memiliki 5 dimensi. Tabel tersebut menunjukkan perolehan rata-rata skornya di angka 67dari 100.

Dimensi yang paling rendah yaitu metode 63 dari 100. Selain metode, dimensi materi juga memiliki skor dibawah rata-rata yaitu 64 dari 100, hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja karyawan yang sudah dilakukan oleh perusahaan bisa disebut kurang maksimal.

Penulis melakukan wawancara kepada Karyawan PT. Nusantara Jaya Sentosa dan hasilnya ada dua faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja salah satunya adalah faktor metode, yang dimaksud metode disini adalah metode pelatihan yang diterapkan disistem pelatihan karyawan-karyawan baru. Narasumber mengatakan bahwa metode pelatihan yang digunakan kurang baik karena dirasa metode yang digunakan kurang efektif. Faktor lainnya yang mempengaruhi pelatihan kerja yaitu materi, narasumber mengatakan bahwa materi yang diberikan selama pelatihan terlalu luas sehingga sulit dipahami oleh karyawan.

Faktor selain variabel pelatihan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi yang diberikan oleh PT. Nusantara Jaya Sentosa karena dengan balas jasa atau memberikan kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya yang mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Peneliti melakukan pra-survey untuk melihat lebih lanjut kondisi awal kompensasi karyawan di PT. Nusantara Jaya Sentosa cabang Ahmad Yani Bandung, peneliti melakukan pra-survei terhadap 20 orang karyawan dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat di Tabel berikut:

Tabel 1.9
Hasil Pra-survey Variabel Kompensasi pada PT. Nusantara Jaya Sentosa
Cabang Ahmad Yani Bandung

No	Dimensi	Distribusi jawaban					Total	Jumlah Skor	skor ideal
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Kompensasi langsung	1	5	7	4	3	20	63	100
2	Kompensasi tidak langsung	2	1	6	5	6	20	72	100
TOTAL								135	200
RATA-RATA								68	

Sumber: Hasil olah data pra-survey

Dapat dilihat dari hasil rekapitulasi kuesioner pra-survey mengenai kompensasi pada Tabel 1.9 di atas secara rata-rata baru mencapai 68 dari 100 ini berarti menunjukkan kinerja karyawan belum memadai. Skor terkecil yang didapat yaitu sebesar 63 di kompensasi finansial langsung lalu kompensasi tidak langsung diposisi kedua di 72, hal ini menunjukkan bahwa dimensi kompensasi finansial langsung yang mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan kurang mendapatkan dorongan yang disebabkan gaji yang kurang sesuai.

Setelah melakukan wawancara pada pihak karyawan pada PT. Nusantara Jaya Sentosa cabang Ahmad Yani Bandung mengenai kompensasi finansial langsung mayoritas secara garis besar karyawan merasa kurang puas mengenai gaji dan bonus yang diberikan oleh perusahaan karena untuk bagian sales saja tidak memiliki gaji pokok jika belum berada di grade silver sehingga karyawan tidak bisa bekerja secara

maksimal karena kekurangan modal untuk melakukan pemasaran secara online contohnya pada instagram ads.

Berdasarkan penjelasan dari teori dan fenomena permasalahan pada PT. Nusantara Jaya Sentosa cabang Ahmad Yani Bandung yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik pada penelitian yang akan dibahas dengan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Ahmad Yani Bandung”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusantara Jaya Sentosa cabang Ahmad Yani Bandung yaitu pelatihan kerja dan kompensasi.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun permasalahan yang terjadi pada PT. Nusantara Jaya Sentosa cabang Ahmad Yani Bandung yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja

- a. Metode pelatihan kerja yang digunakan oleh perusahaandirasa kurang efektif bagi karyawan

- b. Materi yang diberikan selama pelatihan terlalu luas sehingga sulit dipahami oleh karyawan.
2. Kompensasi
Karyawan merasa kompensasi finansial langsung kurang puas mengenai gaji dan bonus yang diberikan oleh perusahaan.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Pencapaian kinerja pada PT. Nusantara Jaya Sentosa cabang Ahmad Yani Bandung mengalami penurunan
 - b. Belum optimalnya kualitas dan kuantitas kerja di PT. Nusantara Jaya Sentosa cabang Ahmad Yani Bandung
 - c. Masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan target yang sudah ditentukan perusahaan

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan kerja pada PT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Ahmad Yani Bandung
2. Bagaimana kompensasi pada PT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Ahmad Yani Bandung

3. Bagaimanakerja karyawan pada PT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Ahmad Yani Bandung
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dan persial pada PT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Ahmad Yani Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa tentang :

1. Pelatihan kerja padaPT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Ahmad Yani Bandung
2. Kompensasi pada PT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Ahmad Yani Bandung
3. Kinerja karyawan pada PT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Ahmad Yani Bandung
4. Besarnya pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Ahmad Yani Bandung. Baik secara simultan dan persial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi mereka yang membacanya. Penelitian ini diharapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis sebagai berikut :

1. Bagian perkembangan kajian (kegunaan teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh.
2. Bagi pengembangan ilmu manajemen. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Ahmad Yani Bandung, dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain:

1. Bagi Peneliti
 - a. jika suatu saat penulis menjadi manajer perusahaan maka akan menjadi lebih tahu mengenai meningkatkan kinerja karyawan, bagaimana cara mengatasi jika kinerja karyawan mengalami penurunan.
 - b. Bagaimana cara mempertahankan dan mengatasi kinerja karyawan perusahaan yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan kompensasi
 - c. Peneliti memperoleh pengalaman praktis tentang penelitian, ditambah pengembangan wawasan kemampuan dalam bidang akademik.

2. Bagi Perusahaan

- a. Bahan masukan bagi perusahaan bagaimana pentingnya pelatihan kerja dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bahan masukan bagi perusahaan bagaimana menangani kinerja karyawan yang terjadi di dalam perusahaan.
- c. Membantu mengetahui serta langsung masalah-masalah yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi serta bahan masukan atau tambahan pengetahuan yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.
- b. Dengan penelitian ini di harapkan bisa membuka paradigma baru bagi pembaca mengenai pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.