

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kebutuhan pokok yang mendasar bagi setiap manusia terdiri dari kebutuhan sandang, pangan dan papan. Pada zaman yang modern ini kebutuhan manusia semakin beragam. Hal tersebut tercermin pada tingkat kebutuhan masyarakat yang semakin beragam dan semakin meningkat, sehingga mengakibatkan masyarakat kesulitan dalam hal menentukan mana kebutuhan primer dan mana kebutuhan sekunder.

Pangan merupakan kebutuhan pokok bagi setiap manusia yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat. Terpenuhinya kebutuhan pangan tersebut dapat dilihat dari ketersediaan pangannya. Namun, ketersediaan pangan yang cukup untuk seluruh penduduk di suatu wilayah belum menjamin terhindarnya penduduk dari masalah pangan dan gizi. Selain ketersediaannya juga perlu diperhatikan dari aspek pola konsumsi rumah tangga atau keseimbangan kontribusi diantara jenis pangan yang dikonsumsi, sehingga dapat memenuhi standar gizi yang dianjurkan.

Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik merupakan salah satu milik negara yang beroperasi dalam bidang ketahanan pangan yang memiliki salah satu tugas publik pendistribusian beras miskin. Dalam Inpres No. 3 tahun 2012 tentang kebijakan pengadaan gabah dan penyaluran beras oleh pemerintah, yang

merupakan pengejawantahan intervensi pemerintah dalam perberasan nasional untuk memperkuat ketahanan pangan, dipaparkan salah satu tugas publik Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik adalah menyediakan dan menyalurkan beras bersubsidi bagi kelompok masyarakat berpendapatan rendah yang diwujudkan dalam pelaksanaan program Beras Miskin (RASKIN).

Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum BULOG) adalah Badan Usaha Milik Negara yang berdiri pada tanggal 21 Januari 2003. Pendiriannya berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG. Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2003 yang merupakan Anggaran Dasar Perum BULOG tersebut kemudian diubah kembali menjadi PP Nomor 13 Tahun 2016 tentang Perum BULOG.

Berdasarkan data yang diberikan oleh pihak Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Perum BULOG Sub Divisi Regional (Divre) Bandung, terdapat fenomena yaitu penyaluran Raskin di berbagai daerah tidak mencapai target RTS (Rumah Tangga Sasaran) seperti tabel 1.1 dibawah ini. Salah satunya di Divre (Divisi Regional) Jawa Barat, terdapat Sub Divre yang tidak mencapai pagu/target 2021 yaitu Sub Divre Subang.

Tabel 1.1

## Data Realisasi Penyalur Beras Miskin (Raskin)

No	Sub Divisi Regional	Data Realisasi Penyaluran Raskin					
		2020			2021		
		Pagu (Kg)	Realisasi (Kg)	Persen (%)	Pagu (Kg)	Realisasi (Kg)	Persen (%)
1	Bandung	96,559,425	96,559,425	100	77,247,540	77,247,540	100
2	Cirebon	85,920,525	85,920,525	100	68,736,420	68,736,420	100
3	Indramayu	39,150,450	39,150,450	100	31,320,360	31,320,360	100
4	Karawang	71,055,900	70,788,390	99.62	56,844,720	56,844,720	100
5	Ciamis	111,918,375	109,598,070	97.93	89,534,700	89,500,200	99.96
6	Cianjur	144,845,775	128,965,875	89.04	115,876,620	110,037,135	94.96
7	Subang	39,102,300	39,102,300	100	31,281,840	31,273,650	99.97
<b>Jumlah</b>		<b>588,552,750</b>	<b>570,085,035</b>	<b>96.86</b>	<b>470,842,200</b>	<b>464,949,985</b>	<b>99.27</b>

Sumber : Perum BULOG Kantor Cabang Subang (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 penyaluran beras miskin (raskin) yang tidak mencapai target tersebut, disisi lain juga merupakan gambaran dari kinerja karyawan Perum BULOG yang masih belum baik. Masih banyak fakta yang berkaitan dengan penurunan kinerja perusahaan, seperti adanya manipulasi terhadap penyaluran raskin. Penurunan jumlah penyaluran khususnya di Subang merupakan bukti penurunan kinerja perusahaan yang didalamnya terdapat sumber daya lain yang mendukung perusahaan diantaranya sumber daya manusia atau karyawan Perum BULOG sendiri.

Penurunan jumlah penyaluran raskin pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang masih belum baik. Berikut realisasi pengadaan beras Perum BULOG Kantor Cabang Subang 2020-2021:

**Tabel 1.2**  
**Realisasi Pengadaan Beras Perusahaan Umum Badan Usaha Logistik Kantor Cabang Subang**

No	Bulan	Pengadaan Beras (Kilogram)	
		2020	2021
1	Januari	165.000	29.350
2	Februari	920.663	27.400
3	Maret	835.055	432.750
4	April	1.163.795	1.531.540
5	Mei	2.167.645	961.385
6	Juni	1.863.715	279.500
7	Juli	1.466.380	342.500
8	Agustus	624.320	1.495.350
9	September	341.380	825.750
10	Oktober	18.000	640.450
11	November	35.570	30.750
12	Desember	43.410	50.650
Jumlah		9.644.933	6.647.375

*Sumber: Perum BULOG Kantor Cabang Subang*

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa realisasi pengadaan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan. Penurunan pengadaan beras diduga berkaitan dengan kinerja karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang yang masih belum optimal. Tingkat kebutuhan pangan pada Kabupaten Subang yang cukup tinggi menjadikan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik

Kantor Cabang Subang harus bisa memenuhi stok pangan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Kabupaten Subang

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam perusahaan dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

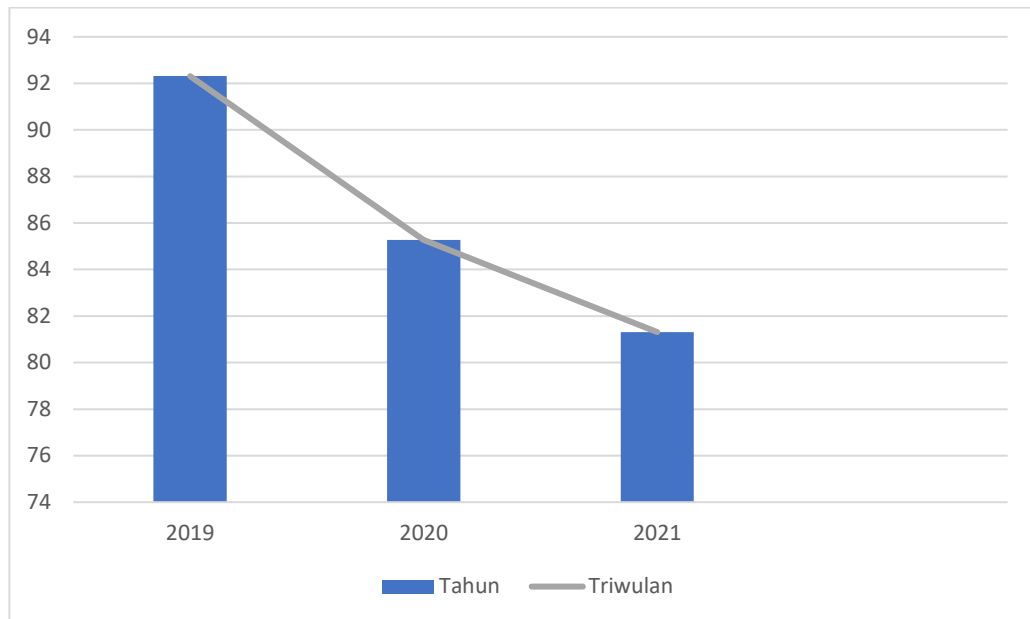
Penilaian kerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil dari penilaian kinerja karyawan dapat diketahui prestasi yang telah diapai oleh setiap karyawan yaitu: sangat baik, baik sedang atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan perusahaan selanjutnya. Sehingga dapat menentukan kelayakan bagi karyawan untuk mendapatkan penambahan insentif atau kenaikan gaji. Berikut ini adalah tabel 1.3 tentang standar penilaian kinerja karyawan di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang :

**Tabel 1. 3****Standar Penilaian Hasil Kerja Karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang**

<b>Nilai (%)</b>	<b>Bobot</b>
90-100	Sangat Baik
70-90	Baik
50-70	Cukup
30-50	Kurang
<30	Sangat Kurang

*Sumber: Perum Bulog Kantor Cabang Subang*

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas menjelaskan bahwa standar penilaian diperusahaan berdasarkan skor, nilai dan bobot masing-masing yang telah ditentukan oleh Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang. Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidak kinerja karyawan dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Adapun hasil evaluasi kinerja karyawan Perusahaan Umum Badan Usaha Urusan Logistik Kantor Cabang Subang pada tahun 2019-2021 seperti pada gambar 1.1 :



*Sumber: Perum Bulog Kantor Cabang Subang*

**Gambar 1. 1**

**Data Key Performance Indicator (KPI) Karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang**

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas menjelaskan tentang data *key performance indicator (KPI)* karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang. Setiap tahun nilai rata-rata KPI karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang menurun, bisa dilihat dari tahun 2019 nilai rata-rata KPI adalah 92,31% mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 85,27% dan tahun 2021 menjadi 81,32%. Walaupun dilihat dari standar penilaian kondisi karyawan tetap dalam keadaan baik tetapi ini menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan menurun karena perusahaan tidak bisa memberikan yang sesuai dengan keinginan karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang belum mencapai predikat yang diharapkan, tentu ini menjadi tantangan bagi pimpinan harus lebih meningkatkan kinerja karyawannya menjadi sangat baik.

Berikut ini adalah data hasil pra-survei variabel kinerja karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang yang diperoleh dari hasil penyebaran 30 kuesioner secara acak kepada karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang, sebagai berikut:

**Tabel 1.4**

**Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Variabel Kinerja Karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Subang**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Rata-rata
		5	4	3	2	1	
1	Saya selalu menjaga kerapihan dalam bekerja	1	6	14	7	2	2,29
2	Saya selalu teliti dalam melaksanakan tugas yang diperintahkan	0	4	16	8	2	2,73
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	0	5	17	7	1	2,86
4	Saya selalu menciptakan kerjasama yang baik dengan karyawan lainnya	0	6	15	9	0	2,90
5	Saya terlibat dalam pengambilan keputusan yang baik untuk perusahaan	0	3	18	8	1	2,76
6	Saya selalu menyelesaikan Pekerjaan lebih dari target yang diperintahkan	0	4	17	5	4	2,70
<b>Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan</b>							<b>2,80</b>

*Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2022)*

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas menunjukkan hasil kuesioner, penelitian pendahuluan pra-survei kepada 30 responden mengenai kinerja karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang. Variabel kinerja karyawan memiliki skor rata-rata sebesar 2,80 yang menunjukkan rata-rata kurang tinggi, dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang diperintahkan dengan skor 2,70, karyawan kurang teliti dalam melaksanakan tugas yang diperintahkan dengan skor 2,73 dan karyawan kurang



terlibat dalam pengambilan keputusan yang baik untuk perusahaan dengan skor 2,76.

Kinerja karyawan sangat penting oleh karena itu kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja organisasi juga menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi menjadi baik (Julia, 2017:9).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menekan tingkat kinerja karyawan yang rendah bagi perusahaan yaitu dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Armstrong dalam Hamidah (2021:10), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi
2. Pelatihan
3. Pengembangan karir
4. Kemampuan individual
5. Kepemimpinan
6. Lingkungan kerja

Berdasarkan hal tersebut, untuk dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang sebanyak 30

responden. Berikut adalah hasil kuesioner pra-survei berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 1.5**  
**Kondisi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perum**  
**BULOG Kantor Cabang Subang**

No	Variabel	Skor Rata-Rata
1	Budaya Organisasi	3,59
2	Kemampuan Individual	3,31
3	Kepemimpinan	3,67
4	Lingkungan kerja	3,37
5	Pelatihan	2,73
6	Pengembangan Karir	2,79

Berdasarkan Tabel 1.5 tersebut yang terkait dengan faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Subang, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir memiliki rata-rata yang paling rendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Pelatihan mendapatkan skor rata-rata 2,73, sedangkan pengembangan karir mendapatkan skor rata-rata 2,79. Ketika salah satu variabel mengalami peningkatan atau penurunan, maka hubungan antar variabel akan berkaitan dan terasa.

Salah satu yang diduga dapat mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang adalah

pelatihan. Supaya lebih jelas mengenai permasalahan variabel-variabel tersebut, peneliti memperoleh data hasil kuesioner pra-survei mengenai pelatihan di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Variabel Pelatihan pada Perum**  
**BULOG Kantor Cabang Subang**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Rata-rata
		5	4	3	2	1	
1	Saya memahami yang disampaikan instruktur pelatihan	1	6	12	11	0	2,90
2	Saya memiliki keinginan untuk mengikuti pelatihan	0	5	15	9	0	2,40
3	Saya merasa materi pelatihan yang diberikan menarik	0	6	12	12	0	2,80
4	Saya merasa metode pelatihan yang diberikan menarik	0	5	11	12	1	2,76
5	Saya mengikuti pelatihan karena sesuai dengan kemampuan diri saya	0	6	15	8	1	2,86
6	Saya mengikuti pelatihan karena sudah sesuai dengan ketetapan sasaran	0	4	14	10	2	2,66
<b>Skor Rata-Rata Pelatihan</b>							<b>2,73</b>

*Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2022)*

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas, menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel pelatihan sebesar 2,73 yang dimana nilai tersebut kurang tinggi. Tiga skor yang terkecil dari skor skor rata-rata keseluruhan, yaitu skor terkecil pada pernyataan saya memiliki keinginan untuk mengikuti pelatihan yaitu dengan nilai rata-rata 2,40. Selanjutnya, pada pernyataan saya merasa metode pelatihan yang diberikan menarik yaitu dengan skor 2,76 dan pernyataan saya mengikuti pelatihan karena sudah sesuai dengan ketetapan sasaran yaitu dengan skor 2,66.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang tentang pelatihan. Karyawan tidak memiliki keinginan untuk mengikuti pelatihan karena tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang kurang efektif dan efisien

Variabel selanjutnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang adalah pengembangan karir. Salah satu aspek dalam meningkatkan kenyamanan bekerja adalah pengembangan karir bagi sumber daya manusia pada suatu organisasi atau suatu perusahaan. Dalam perusahaan ada beberapa masalah yang berhubungan dengan pengembangan karir contohnya: prestasi kerja karyawan yang menurun, kurangnya karyawan untuk memproyeksikan kemampuannya dan bahkan ada karyawan yang memutuskan diri untuk berhenti dari perusahaan dan bekerja diperusahaan lain. Hal ini menunjukkan pengembangan karir sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Data mengenai pengembangan karir yang peneliti peroleh dari kuesioner pra-survei sebagai berikut:

**Tabel 1.7**

**Hasil Pra-Survey Mengenai Variabel Pengembangan Karir pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Rata-rata
		5	4	3	2	1	
1	Saya memiliki keinginan perencanaan karir untuk masa depan	0	4	16	8	2	2,73
2	Saya memiliki kesepakatan yang sama untuk pengembangan kemampuan individu	0	6	15	8	1	2,86

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Rata-rata
		5	4	3	2	1	
3	Saya memiliki kesempatan yang sama untuk pengembangan individu yang didukung perusahaan	0	5	17	5	3	2,80
4	Saya memiliki kemudahan untuk pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan	0	8	13	9	0	2,96
5	Saya diberi dukungan sebagai umpan balik untuk pengembangan yang telah dicapai	0	3	16	7	4	2,60
<b>Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan</b>							<b>2,79</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel pengembangan karir di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Subang sebesar 2,79 yang dimana nilai tersebut kurang tinggi, hal tersebut terbukti bahwa pernyataan saya diberi dukungan sebagai umpan balik untuk pengembangan yang telah dicapai dapat tercapai dengan rata-rata 2,60. Selanjutnya, Saya memiliki keinginan perencanaan karir untuk masa depan, dengan rata-rata 2,73. Selain itu, pernyataan saya memiliki kesempatan yang sama untuk pengembangan individu yang didukung perusahaan, yaitu dengan rata-rata 2,80.

Berdasarkan hasil wawancara bersama ketua Divisi Keuangan Perum BULOG Kantor Cabang Subang, bahwa kurangnya dukungan dari perusahaan untuk pengembangan karir karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kurang menariknya pelatihan yang diadakan, sehingga karyawan kurang berminat untuk mengikuti pelatihan yang mana akan menghambat pengembangan karir karyawan tersebut.

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang”**.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengembangkan teori yang sudah ada dan dapat menjadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya serta memberikan tambahan informasi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan.

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

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini.

#### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain :

##### **1. Pelatihan**

- a. Karyawan tidak memiliki keinginan untuk mengikuti pelatihan
- b. Karyawan merasa metode yang diberikan kurang menarik
- c. Karyawan merasa pelatihan tidak sesuai dengan ketetapan sasaran

## 2. Pengembangan Karir

- a. Karyawan tidak memiliki keinginan perencanaan karir untuk masa depan.
- b. Karyawan tidak memiliki kesempatan yang sama untuk pengembangan individu yang didukung perusahaan.
- c. Karyawan tidak diberikan dukungan umpan balik untuk pengembangan yang telah dicapai.

## 3. Kinerja Karyawan

- a. Rata-rata *Key Performance Indicator (KPI)* pada tahun 2019,2020 dan 2021 mengalami penurunan.
- b. Karyawan tidak teliti dalam melaksanakan tugas yang diperintahkan.
- c. Karyawan tidak terlibat dalam pengambilan keputusan yang baik untuk perusahaan.
- d. Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang diperintahkan.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian yaitu bagaimana :

1. Bagaimana Pelatihan pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang.
2. Bagaimana Pengembangan Karir pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang.

3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik kantor Cabang Subang.
4. Berapa besar Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang Baik Secara Simultan Maupun Secara Parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pada Perum Bulog Kantor Cabang Subang adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Mengetahui Pelatihan pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang.
2. Mengetahui Pengembangan Karir pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang.
3. Mengetahui Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang.
4. Mengetahui Besarnya Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang baik secara simultan maupun parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk dapat memberikan manfaat dan menambah ilmu pengetahuan bagi semua pihak khususnya pada bidang sumber daya



manusia. Kegunaan penelitian ini dapat dilihat berdasarkan kegunaan secara teoritis dan praktis.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

##### 1. Bagi penulis

- a. Peneliti dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang belum pernah diperoleh dalam perkuliahan sehari-hari dengan membandingkan teori dan praktek dilapangan.
- b. Peneliti lebih memperdalam pemahaman mengenai pelatihan pada Perum Bulog Kantor Cabang Subang.
- c. Peneliti lebih memahami mengenai pengembangan karir pada setiap karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang.
- d. Peneliti dapat menganalisis, mengetahui serta menilai mengenai pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

##### 2. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau referensi untuk mengembangkan dan mengevaluasi pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang

##### 3. Bagi peneliti lain

- a. Dapat menjadi bahan referensi yang bermanfaat kepada para pembaca untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

- b.** Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dibidang yang serupa.