

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peraturan Pemerintah No. 57 Tahun 1990, tentang Jasa Transportasi dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan pelayanan. Perubahan signifikan terjadi pada 1998, ketika Perumka diubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) melalui Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1998, dan resmi dikenal dengan nama PT Kereta Api Indonesia (Persero). Menurut Undang – Undang No Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT KAI termasuk dalam klaster Jasa Transportasi dan Infrastruktur dalam struktur perusahaan BUMN Indonesia. Klaster ini mencakup perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang transportasi darat, laut, udara, serta infrastruktur terkait, seperti PT Jasa Marga, PT Pelindo, dan PT Angkasa Pura.

Setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam proses mencapai tujuan tersebut, perusahaan sangat dipengaruhi oleh perilaku dan sikap individu yang terlibat di dalamnya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada dua hal utama, yaitu kendala yang dihadapi dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada di perusahaan. Tujuan perusahaan hanya dapat tercapai melalui upaya dan peran aktif para pelaku yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, kontribusi setiap individu dalam perusahaan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Perusahaan merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub-sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama karyawan atau individunya masih dan suka melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia yang baik dapat dikenali melalui skill dan kompetensi yang dimiliki karyawan. Skill dan kompetensi tersebut merupakan aset penting bagi organisasi atau perusahaan yang harus dikelola dan dijaga dengan baik. Pengelolaan yang baik akan membantu mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kualitas kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan sistem sumber daya manusia dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan maupun perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan tersebut, perusahaan perlu melakukan peningkatan pengetahuan, keterampilan, perubahan sikap dan perilaku, serta perbaikan terhadap kekurangan kinerja.

Salah satu cara untuk mencapai peningkatan tersebut adalah melalui pelatihan dan kompetensi. Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kompetensi baru dalam bekerja. Dengan pelatihan, karyawan dapat memahami pekerjaan mereka dengan lebih baik, baik dari segi apa yang harus dikerjakan maupun mengapa hal tersebut penting. Dengan demikian, kombinasi antara pelatihan dan kompetensi akan membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara menyeluruh dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut harus dimbangi dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan tersebut. Agar karyawan memiliki kinerja yang baik perlu dibekali dengan kompetensi dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Sehingga akan tercapainya tujuan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Setiap Perusahaan pasti memiliki tujuan, visi dan misi yang perlu dicapai maka dari itu diperlukan sebuah kerjasama dari para pemimpin maupun karyawan yang ada di perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam masa perkembangan untuk mencapai tujuan, perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat diandalkan karena untuk mencapai tujuan perusahaan pasti akan menemui permasalahan-permasalahan yang perlu diselesaikan oleh karyawan yang berkualitas kinerjanya sebagai motor penggerak dalam suatu organisasi. Karyawan pada suatu perusahaan dianggap sebagai suatu bentuk modal seperti halnya mesin dan teknologi yang harus dimaksimalkan fungsinya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Semua yang dimiliki dari seorang karyawan berupa pengetahuan, ide, keahlian, energi, inovasi, dan komitmen mempunyai nilai-nilai ekonomis. Karyawan dalam perusahaan diharuskan memiliki kinerja yang maksimal agar tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai.

Untuk mencapai kinerja yang optimal dari karyawan, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka secara maksimal. Kinerja yang baik dari pegawai dalam

sebuah perusahaan menunjukkan bahwa apa yang mereka kerjakan telah sesuai dengan tujuan dan rencana yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketika tugas tidak dijelaskan dengan rinci atau pembagian pekerjaan tidak merata, pegawai tidak akan memiliki tanggung jawab dan wewenang yang jelas terhadap pekerjaan mereka, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hasil kerja seorang pegawai akan memberikan umpan balik untuk dirinya, mendorong mereka untuk terus lebih aktif dalam bekerja, memiliki inisiatif, berinovasi, serta diharapkan menghasilkan kualitas pekerjaan yang tinggi. Penurunan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya pelatihan kerja dan pengembangan kompetensi.

Kinerja yang tinggi biasanya menghasilkan evaluasi yang positif. Hal ini bisa berpengaruh pada pengakuan, promosi, atau insentif lainnya. Sebaliknya, kinerja yang buruk bisa menghasilkan evaluasi yang negatif dan mungkin mempengaruhi peluang karier atau pengembangan individu tersebut. Hasil evaluasi sering digunakan untuk membuat keputusan penting terkait karier, seperti pemberian penghargaan, pemutusan hubungan kerja, atau penempatan dalam posisi baru. Oleh karena itu, evaluasi yang akurat dan efektif sangat penting dalam mendukung keputusan berbasis kinerja yang objektif. Evaluasi kinerja pegawai sering kali dilakukan melalui penilaian atau umpan balik dari atasan atau rekan kerja untuk menilai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti memiliki data sekunder terhadap beberapa kategori kinerja pegawai yang berbeda. Kategori yang digunakan pihak Pusdkilat

Ir. H. Djuanda PT Kereta Api Indonesia (Persero) ada 5 kategori . Kategori tersebut menjadi tolak ukur penilaian Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT Kereta Api Indonesia (Persero). Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai kategori kinerja pegawai pada Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT Kereta Api Indonesia (Persero). Pada tahun 2021 sampai tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Kategori Standar Penilaian Kinerja Pusdiklat Ir.H. Djuanda
PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Nilai	Keterangan
>110-120	Baik Sekali
>100-110	Baik
90-100	Sesuai
75-90	Cukup
<75	Kurang

Sumber : LSP PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Tabel 1.1 di atas menjelaskan standar penilaian kinerja pada Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dengan skor tertinggi >110 - 120 dengan klasifikasi (Baik Sekali), skor >100 - 110 dengan klasifikasi (Baik), nilai 90 - 100 dengan klasifikasi (Sesuai), skor 75 - 90 dengan klasifikasi (Cukup), lalu untuk skor >75 dengan klasifikasi (Kurang).

Standar penilaian kinerja merupakan alat atau sebuah parameter untuk mengukur efektivitas kinerja pegawai Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. Kereta Api Indonesia (Persero), berdasarkan prinsip menjalankan aktivitasnya sebagai instansi BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif).

Pusdiklat PT KAI (Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT Kereta Api Indonesia) adalah unit yang bertanggung jawab dalam memberikan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia di PT KAI. Pusdiklat berperan

penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang bekerja di sektor transportasi kereta api, baik dalam hal operasional, keselamatan, maupun pelayanan. Dengan adanya Pusdiklat, PT KAI dapat memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka secara profesional dan efisien. Selain itu, Pusdiklat PT KAI juga berfokus pada pengembangan program pelatihan berbasis teknologi dan standar internasional untuk mendukung inovasi dan kemajuan di industri perkeretaapian. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa PT KAI tetap dapat bersaing dengan perusahaan transportasi lain dan memenuhi tuntutan masyarakat terhadap layanan transportasi yang aman, nyaman, dan tepat waktu. Adapun hasil evaluasi kinerja pegawai berdasarkan prinsip AKHLAK di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. Kereta Api Indonesia (Persero) pada tahun 2021-2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Hasil Evaluasi Kinerja Pegawai Pusdiklat Ir. H. Djuanda
PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Tahun	Nilai Rata-rata	Bobot
2021	90%	Sesuai
2022	74%	Kurang
2023	78%	Cukup

Sumber : Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat mengenai rata-rata kinerja pegawai Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dari tahun 2021-2023 mengalami variasi/dinamika. Pada tahun 2021 kinerja pegawai mencapai 90% dengan bobot sesuai, tahun 2022 terjadi penurunan hingga menjadi 74% dengan bobot kurang dan tahun 2023 terdapat peningkatan menjadi 78% dengan bobot nilai cukup.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi dapat lebih di tingkatkan dengan banyak cara salah satunya Perusahaan harus lebih

memperhatikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Maka dari itu peneliti juga melakukan pra survei mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Data yang didapatkan peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Kinerja Karyawan di Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	1	1	23	5	0	88	2,93
	Produktivitas	0	7	20	3	0	94	3,13
	Inisiatif	0	7	22	1	0	96	3,2
	Pengembangan Diri	0	9	17	4	0	95	3,16
	Kerjasama	0	11	12	6	1	93	3,1
Skor Rata-rata Kinerja 3,10								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat di lihat bahwa Kinerja Karyawan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,10 yang artinya kinerja karyawan mendapat skor yang rendah. Mengacu pada kategori kurang baik dimana 3,10 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2023:153). Hal ini dapat dilihat bahwa adanya dua dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu dimensi Kualitas Kerja memiliki skor rata-rata 2,93 dan Kerjasama memiliki skor 3,1.

Pendapat dari salah satu karyawan di Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung penyebab rendahnya kinerja pada karyawan di perusahaan tersebut karena adanya karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat sesuai target yang telah di tentukan sehingga menghambat ke pekerjaan lainnya. Selain itu masih adanya karyawan yang kurang dalam bekerja sama sesama rekan kerja atau masih adanya karyawan yang tidak bisa menjadi team

dalam menjalankan atau mengerjakan untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan yang ada, selain itu ada beberapa karyawan yang kurang paham akan *jobdesc* nya masing-masing dan cenderung harus diperintah terlebih dahulu untuk mengerjakan tugasnya, sehingga karyawan rata-rata lebih menunggu di perintah oleh pimpinan atau atasan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

Untuk melihat lebih jelas mengenai permasalahan apa saja yang terjadi di Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung melalui variabel-variabel dibawah, maka peneliti menyebarkan kuesioner pra survei yang berisi pertanyaan mengenai permasalahan-permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung sebagai alat ukur terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. Berikut tabel 1.4 yang merupakan hasil pra survei kepada 30 responden mengenai penyebab dari menurunnya kinerja pegawai pada Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 1. 4
Hasil Kuesioner Pra-Survei Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Pelatihan Kerja	Instruktur	1	1	5	23	0	70	2,3
	Peserta	0	7	3	20	0	77	2,56
	Materi	0	7	1	22	0	75	2,5
	Metode	0	9	4	17	0	82	2,73
	Tujuan	0	11	6	12	1	87	2,9
Skor Rata-rata Pelatihan Kerja 2,59								
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	22	3	0	3	2	130	4,33
	Kebutuhan akan afiliasi	14	0	0	9	4	92	3,06
	Kebutuhan kekuasaan	16	2	0	6	6	106	3,53

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Skor Rata-rata Motivasi Kerja 3,64								
Pengembangan Kompetensi	Sikap	0	6	17	6	1	88	2,93
	Minat	0	8	13	9	0	89	2,53
	Pemahaman	0	6	17	5	2	87	2,9
	Pengetahuan	0	2	15	5	3	76	2,96
	Keterampilan	0	8	13	9	0	89	2,96
Skor Rata-rata Pengembangan Kompetensi 2,85								
Kepemimpinan	Inovator	11	2	3	14	0	100	3,33
	Komunikator	4	1	5	20	0	77	2,56
	Motivator	5	2	9	14	0	165	5,5
	Kontroler	4	4	9	13	0	89	2,96
Skor Rata-rata Kepemimpinan 3,58								
Lingkungan Kerja	Fisik	9	2	5	14	0	96	3,2
	Pengembangan Karier	7	2	7	14	0	92	3,06
	Keseimbangan Kerja	5	4	11	9	5	97	3,23
	Komunikasi	5	3	11	10	1	91	3,03
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja 3,13								
Beban Kerja	Tuntutan Fisik dan Psikologis	17	4	2	1	6	115	3,83
	Tuntutan Tugas	18	4	4	1	3	123	4,1
Skor Rata-rata Beban Kerja 3,96								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei 2025

Berdasarkan Tabel 1.4 yang merupakan hasil kuesioner pra survei dapat dilihat bahwa pelatihan kerja dan pengembangan kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja di Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. Pada faktor pelatihan kerja dan pengembangan kompetensi memperoleh nilai di bawah rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa dua variable tersebut bermasalah yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai di Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

Adanya pelatihan kerja membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan akan merasa lebih percaya diri, kompeten, dan

mampu bekerja lebih efisien. Hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karier mereka. Pelatihan yang terus-menerus juga memotivasi karyawan untuk bertahan dan berkembang dalam organisasi, karena mereka merasa memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan meraih posisi yang lebih tinggi. Pelatihan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan yang terampil dan terlatih akan lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang lebih baik, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat menyesuaikan keterampilan karyawan dengan perkembangan teknologi dan tren industri yang terus berubah. Hal ini pada gilirannya dapat menurunkan angka turnover, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Berikut Peneliti menyajikan kuesioner pra survey mengenai pelatihan kerja pegawai di Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 1. 5
Pelatihan Kerja Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung

Faktor	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Pelatihan Kerja	Instruktur	1	1	5	23	0	70	2,3
	Peserta	0	7	3	20	0	77	2,56
	Materi	0	7	1	22	0	75	2,5
	Metode	0	9	4	17	0	82	2,73
	Tujuan	0	11	6	12	1	87	2,9
Skor Rata-rata Pelatihan Kerja 2,59								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei 2024

Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa hasil kuesioner pra survei variable Pelatihan kerja memiliki nilai rendah. Dimana terdapat lima dimensi yang ada pada variable

pelatihan kerja yaitu Instruktur, Peserta, Materi, Metode dan Tujuan. Pada hasil pra survei di variable Pelatihan kerja dimensi Instruktur dan materi memiliki nilai terendah, yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kualitas pelatihan, baik instruktur maupun materi harus selalu dievaluasi dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta dan perkembangan industri.

Pengembangan Kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam sebuah dunia instansi, karena dengan adanya kegiatan tersebut dapat membantu meningkatkan skill dan keterampilan pegawai. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Berikut Peneliti menyajikan kuesioner pra survey mengenai Pengembangan Kompetensi pegawai di Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero).

Tabel 1. 6
Pengembangan Kompetensi Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero)
Bandung

Faktor	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Pengembangan Kompetensi	Sikap	0	6	17	6	1	88	2,93
	Minat	0	8	13	9	0	89	2,53
	Pemahaman	0	6	17	5	2	87	2,9
	Pengetahuan	0	2	15	5	3	76	2,96
	Keterampilan	0	8	13	9	0	89	2,96
Skor Rata-rata Pengembangan Kompetensi 2,85								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei 2024

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa variabel pengembangan kompetensi memiliki nilai skor rata-rata 2,85, yang dimana dimensi dari Minat dan Pemahaman memiliki nilai terendah yang menunjukkan perlu adanya pembaharuan dalam pendekatan pelatihan, termasuk memperbaiki kualitas instruktur, menggunakan metode yang lebih menarik dan relevan, serta memberikan materi yang sesuai dengan kebutuhan peserta dan perkembangan industri.

Selain Pelatihan Kerja, Pengembangan kompetensi tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan kompetensi adalah proses peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Ini mencakup berbagai aktivitas seperti pelatihan, mentoring, pengalaman praktis, dan pembelajaran mandiri yang bertujuan untuk mempersiapkan individu agar lebih efektif dan adaptif dalam menghadapi tantangan. Pengembangan kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja dan daya saing seseorang agar dapat bekerja secara efektif dan efisien di dalam perusahaan dan di dunia profesional. Suatu organisasi atau instansi tidak dapat mencapai tujuannya secara efektif apabila sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tidak peduli terhadap kualitas kinerjanya. Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSDIKLAT PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi masalah tersebut sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja
 - a. Instruktur yang kurang variatif atau terlalu kaku dalam pengajaran di Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero)

- b. Kurangnya Pembaruan materi dalam Pelatihan Kerja di Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero)
2. Pengembangan Kompetensi
 - a. Kurangnya pendekatan pelatihan sehingga monoton membuat peserta kehilangan minat untuk belajar lebih lanjut.
 - b. Penyampaian materi masih kurang jelas sehingga peserta kurang paham dalam memahami materi yang di sampaikan.
 3. Kinerja Pegawai
 - a. Menurunnya kualitas kinerja dimulai dari tahun 2021-2023 di Pusdiklat PT. KAI Bandung.
 - b. Terlambat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan atau tidak sesuai dengan *deadline* yang telah di tentukan sehingga menurunnya kualitas kinerja.
 - c. Kurangnya kesadaran karyawan dalam kerjasama untuk saling membantu dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah maka penulis telah merumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Tanggapan Karyawan Terhadap Pelatihan Kerja Pada Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero).
2. Bagaimana Tanggapan Karyawan Terhadap Pengembangan Kompetensi Karyawan Pada Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero).
3. Bagaimana Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero).

4. Seberapa Besar Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung secara Simultan dan Parsial.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Tanggapan Karyawan Terhadap Pelatihan Kerja Pada Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT Kereta Api Indonesia (Persero).
2. Tanggapan Karyawan Terhadap Pengembangan Kompetensi Karyawan Pada Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero).
3. Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero).
4. Besarnya Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung secara Simultan dan Parsial.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini ialah dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain untuk memperoleh pengetahuan dan penemuan baru peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis.

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah dengan memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara pelatihan dan pengembangan kompetensi dengan peningkatan kinerja.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

- a. Lebih memahami tentang bagaimana Pelatihan Kerja dalam meningkatkan kemampuan kerja teknis dan non-teknis karyawan.
- b. Membantu dalam memahami *hard skills* dan *soft skills* yang relevan dengan kebutuhan kerja saat ini.
- c. Mengetahui dampak pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap hasil kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat positif bagi perusahaan, terutama sebagai masukan yang membangun pengembangan perusahaan ke depan. Informasi yang didapat bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk menilai dan memperbaiki sistem yang sudah ada, terutama dalam menghadapi tantangan seputar pelatihan karyawan, peningkatan kemampuan, dan bagaimana cara kerja bisa lebih maksimal. Dengan demikian merancang strategi manajemen SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi oleh peneliti lain yang tertarik mendalami isu serupa. Selain itu, hasilnya bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan lain yang tengah menghadapi masalah yang sama, sebagai dasar dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.