

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan usaha yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan agar mempertahankan keberadaannya. Perusahaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas, yang mampu menggerakkan dan mengendalikan perusahaan agar dapat berkembang. Sehingga perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan memimpin di pasar global. Manajemen sumber daya manusia di perusahaan meliputi aspek rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi dan promosi jabatan.

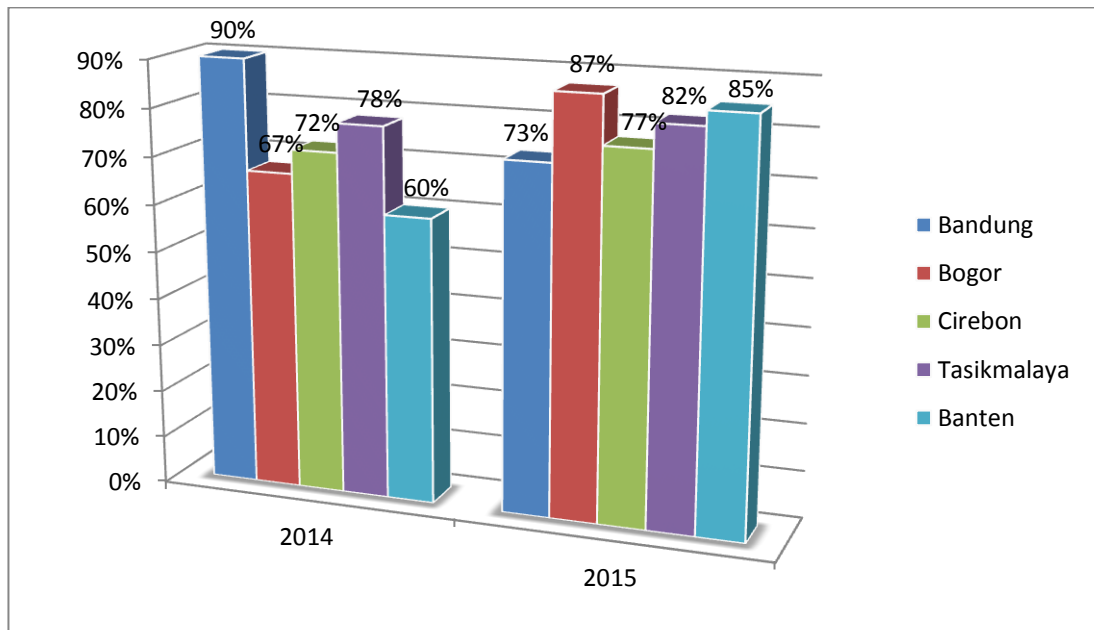
Sumber daya manusia pada suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Sesuai dengan peraturan Kementrian ESDM No 18.

Keberhasilan pembangunan ditentukan dari sikap dan perilaku manusia yang merupakan potensi sumber daya yang mempengaruhi gerak laju pembangunan bagi setiap bangsa dan Negara yang sedang membangun. Pembangunan dewasa ini, manajemen sangatlah penting untuk mempelajari dan menangani faktor sumber daya manusia, oleh karena itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi lainnya, ini disebabkan betapa

canggihnya peralatan modern tidak dapat berguna tanpa adanya pengelolaan yang baik dan benar dari personalianya.

Perusahaan yang bergerak dibidang jasa, mereka menggunakan sumber daya manusia sebagai komponen vital karena satu-satunya sumber daya perusahaan yang mempunyai akal, pikiran, kehendak dan emosi. Penanganan yang khusus dalam mengelola dan mengendalikan mereka dibutuhkan agar mereka dapat bekerja secara optimal, untuk mendapatkan hasil yang baik dan optimal, maka para tenaga kerja tersebut harus diberikan bekal pengetahuan dan keterampilan yang cukup. Karena tenaga kerja merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan yang cukup penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT. Taspen (Persero) KCU Bandung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan merupakan suatu Badan Hukum Milik Negara yang mendapat kepercayaan dari pemerintah untuk mengelola Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil termasuk Dana Pensiun Tabungan Hari Tua. Kegiatan usahanya selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam memberikan pelayanan jasa, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berkaitan dengan kinerja pegawai dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan kesuksesan dari sebuah organisasi. Dalam melaksanakan pelayanan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung juga bertindak sebagai koordinator atas kantor-kantor cabang di wilayah Jawa Barat. Berikut disajikan data pencapaian kinerja PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Jawa Barat.



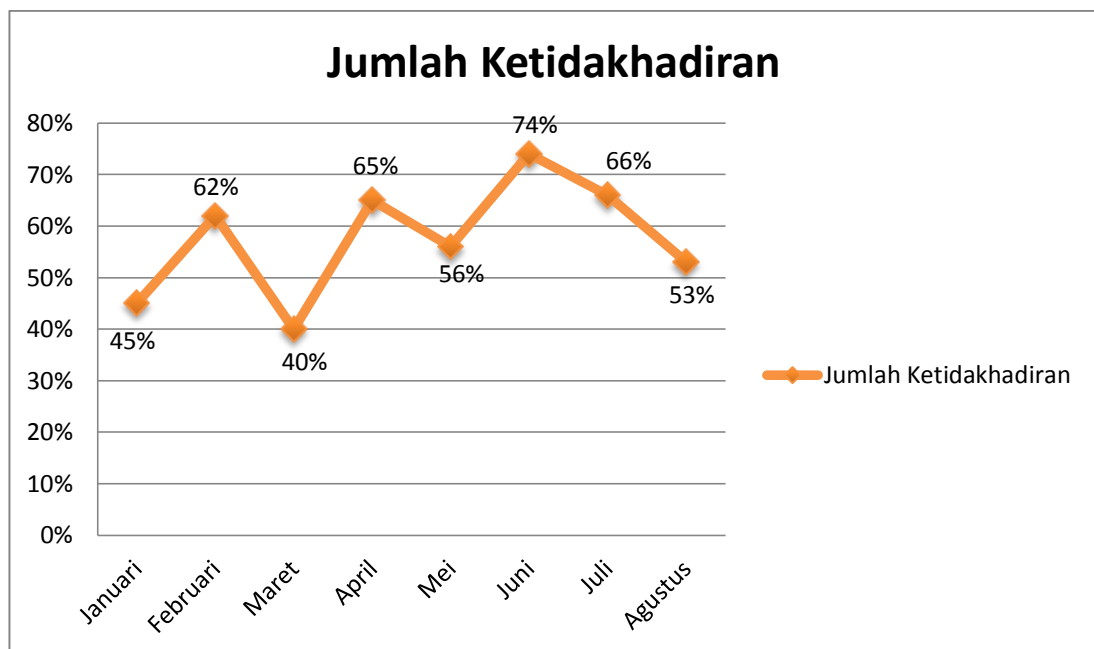
Sumber: PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Gambar 1.1
Data Pencapaian Kinerja PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Jawa Barat
Tahun 2014-2015

Gambar 1.1 dapat dilihat pencapaian kinerja pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Jawa Barat hampir seluruh kantor cabang mengalami kemajuan yang meningkat cukup pesat dan adapula yang mengalami peningkatan walau hanya beberapa persen saja yaitu pada kantor cabang Cirebon, akan tetapi bagi perusahaan mengalami peningkatan walaupun hanya beberapa persen saja tentunya hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan dalam pencapaian target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Dari lima kantor cabang tersebut ada satu kantor cabang yang mengalami penurunan yang cukup drastis, penurunan ini terjadi pada kantor cabang Bandung dari tahun 2014 mencapai 90% dan pada tahun 2015 menurun jadi 73%. Pada umumnya pencapaian kinerja yang rendah dihubungkan dengan motivasi kerja yang rendah begitu pun dengan

sebaliknya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:67).

Rendahnya motivasi kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung ditunjukkan dari tingkat disiplin pegawai yaitu dilihat dari kehadiran pegawai yang semakin menurun dan masih banyaknya pegawai yang datang terlambat. Sejalan dengan yang diungkapkan Sinungan (2011:135) bahwa disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Tingkat disiplin pegawai dapat ditunjukkan pada presentase data kehadiran pegawai berikut ini:



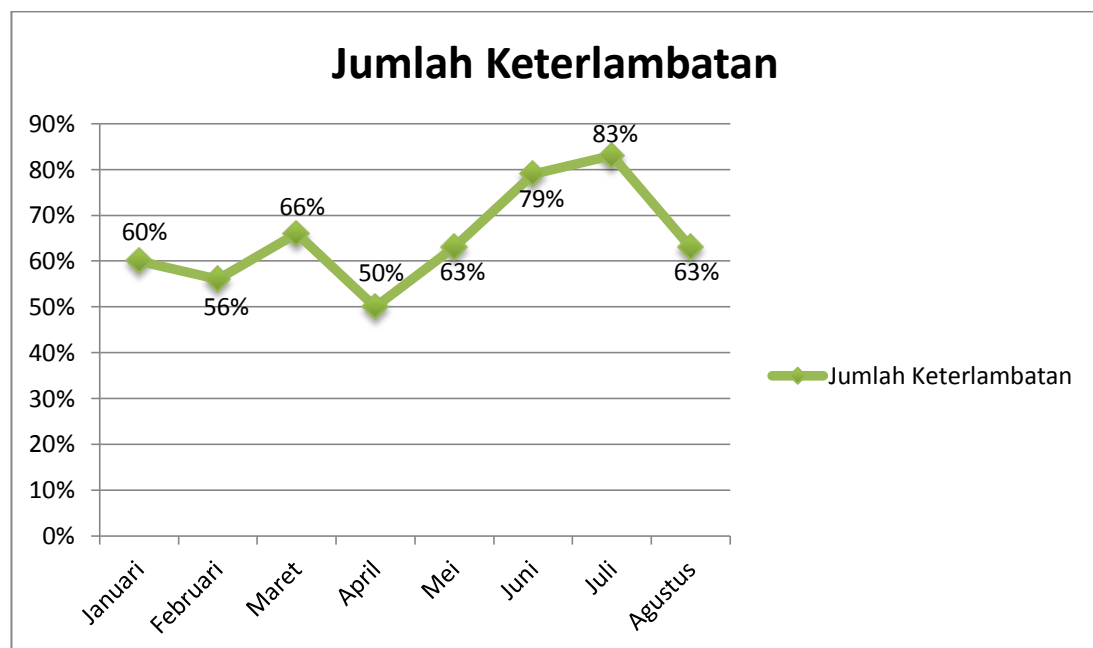
Sumber: PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Gambar 1.2
Ketidakhadiran Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
Bulan Januari– Agustus 2016

Dilihat dari data grafik 1.2 diatas, terlihat adanya peningkatan dan penurunan jumlah ketidakhadiran pegawai yang tidak stabil setiap bulannya.

Peningkatan yang paling tinggi terjadi di bulan juni dimana terdapat 74% pegawai yang tidak hadir. Ketidakhadiran pegawai apapun alasannya tetap mempengaruhi motivasi kerja pegawai tersebut. Semakin sering pegawai tersebut tidak hadir, maka motivasi kerja pegawai tersebut akan semakin menurun.

Selain tingkat kehadiran, data lain yang dapat menunjukkan rendahnya motivasi pegawai yaitu dilihat dari keterlambatan. Sistem absen pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung menggunakan sistem sidik jari, secara otomatis dari sistem ini akan diketahui jam masuk dari pegawai. Berikut ini presentase keterlambatan pegawai pada bulan januari-agustus 2016 dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Sumber: PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Gambar 1.3
Keterlambatan Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
Bulan Januari-Agustus 2016

Dari gambar 1.3 terlihat bahwa masih banyaknya pegawai yang datang

terlambat, dan presentase keterlambatan yang mengalami peningkatan dan penurunan yang tidak stabil. Hal Ini mengindikasikan bahwa masih banyak pegawai yang datang terlambat dari waktu yang ditentukan perusahaan yaitu pukul 07:30 WIB. Hal yang menunjukkan dari kurangnya motivasi kerja pegawai untuk masuk kerja tepat waktu, tentu dalam melaksanakan pekerjaan pun tidak akan efektif dan efisien.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:221) motivasi mempengaruhi kepada semangat dan gairah pegawai dalam bekerja dan dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam berkerja akan mendorong pegawai tersebut untuk bertanggung jawab terhadap semua perkerjanya. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Oleh sebab itu PT. Taspen (Persero) KCU Bandung mengharapakan kepada para pegawainya untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam berkerja sehingga mendorong pegawai dapat berkerja dengan baik dan bertanggung jawab. Untuk melihat kondisi awal motivasi kerja pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, maka penulis melakukan pra survei terhadap 15 orang pegawai dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat di lihat pada halaman selanjutnya Tabel 1.1

Tabel 1.1
Motivasi Kerja pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

| No | Dimensi | SS(5) | | S(4) | | KS(3) | | TS(2) | | STS(1) | | Jml skor | Skor ideal |
|--|--------------------------|-------|----|------|----|-------|----|-------|----|--------|---|----------|------------|
| | | F | N | F | N | F | N | F | N | F | N | | |
| 1 | Kebutuhan akan prestasi | 2 | 10 | 4 | 16 | 4 | 12 | 5 | 10 | 0 | 0 | 48 | 75 |
| 2 | Kebutuhan akan afiliasi | 0 | 0 | 4 | 16 | 3 | 9 | 6 | 12 | 2 | 2 | 39 | 75 |
| 3 | Kebutuhan akan kekuasaan | 1 | 5 | 2 | 8 | 4 | 12 | 6 | 12 | 2 | 2 | 39 | 75 |
| Jumlah | | | | | | | | | | | | 126 | |
| Rata-rata | | | | | | | | | | | | 42 | |
| F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah responden = 15 Jumlah Dimensi = 3 Skor Ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi | | | | | | | | | | | | | |

Sumber : Hasil kuisioner pendahuluan di PT. Taspen (Persero) Bandung (2016)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa nilai motivasi kerja pegawai yang ada pada PT. Taspen Bandung masih jauh dari skor ideal yaitu 75 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 15 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 75 dan diperoleh jumlah skor pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung kebutuhan akan berprestasi hanya 48, kebutuhan akan afiliasi jumlah skor 39, dan kebutuhan akan kekuasaan skornya 39, dalam mengerjakan suatu tugas masih belum memenuhi harapan instansi. Dapat disimpulkan target standar motivasi kerja pegawai PT. Taspen (Persero) Bandung yang diwakili tiga dimensi semuanya belum mencapai standar.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 4 Agustus 2016 dengan bapak Ganda Sihite selaku bagian pelaksana bidang umum dan sdm menyatakan “secara umum yang mengakibatkan belum optimalnya motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari pegawai yang belum dapat mencapai kinerja yang terbaik. Hal ini

dapat terlihat dari sikap pegawai yang tidak dapat berkolaborasi dengan teman sejawat nya dengan baik misalnya dalam melayani peserta sehingga ada peserta yang tidak puas dengan pelayanan yang diberikan pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung”.

Herzberg dalam Sutrisno (2011:131) menguraikan variabel yang terkait dengan motivasi kerja, yaitu kompensasi, penilaian prestasi, lingkungan kerja, promosi jabatan, pelatihan kerja. Untuk melihat kondisi awal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Bandung maka penulis melakukan pra survei terhadap 15 orang pegawai dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat di lihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Variabel Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

| No | Variabel | SS(5) | | S(4) | | KS(3) | | TS(2) | | STS(1) | | Jml Skor | Skor Ideal |
|--|--------------------------|-------|----|------|----|-------|----|-------|----|--------|---|----------|------------|
| | | F | N | F | N | F | N | F | N | F | N | | |
| 1 | Kompensasi | 0 | 0 | 7 | 28 | 7 | 21 | 1 | 2 | 0 | 0 | 51 | 75 |
| 2 | Penilaian Prestasi Kerja | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 15 | 7 | 14 | 3 | 3 | 32 | 75 |
| 3 | Lingkungan Kerja | 2 | 10 | 8 | 32 | 3 | 9 | 2 | 4 | 0 | 0 | 55 | 75 |
| 4 | Promosi Jabatan | 0 | 0 | 3 | 12 | 7 | 21 | 3 | 6 | 2 | 2 | 41 | 75 |
| 5 | Pelatihan Kerja | 5 | 25 | 7 | 28 | 3 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 62 | 75 |
| F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15 Skor Ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi | | | | | | | | | | | | | |

Sumber : Hasil kuisisioner pendahuluan di PT.Taspen (Persero) Bandung (2016)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa nilai motivasi kerja pegawai yang ada di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung masih jauh dari skor ideal yaitu 75 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 15 dikali

dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 75. Hasil kuisisioner pendahuluan dapat dilihat bahwa variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung yang dimana skor idealnya 75 diperoleh hasil jumlah skor kompensasi 51, penilaian prestasi kerja 32, lingkungan kerja 55, promosi jabatan 41, pelatihan kerja 62 sehingga didapatkan skor terendah yaitu penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja dengan memperoleh skor 32 dan promosi jabatan memperoleh skor 41 yang dimana jauh dari skor ideal yaitu skor idealnya adalah 75. Maka berdasarkan kuisisioner pendahuluan yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung adalah penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan.

Tabel 1.3

Penilaian Prestasi Kerja pada PT. Taspen (Persro) KCU Bandung

| No | Dimensi | SS(5) | | S(4) | | KS(3) | | TS(2) | | STS(1) | | Jml skor | Skor ideal |
|---|------------------|-------|---|------|---|-------|----|-------|----|--------|---|----------|------------|
| | | F | N | F | N | F | N | F | N | F | N | | |
| 1 | Faktor kejelasan | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 15 | 7 | 14 | 3 | 3 | 32 | 75 |
| 2 | Faktor keadilan | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 9 | 7 | 14 | 5 | 5 | 33 | 75 |
| 3 | Faktor feed back | 0 | 0 | 1 | 4 | 5 | 15 | 7 | 14 | 2 | 2 | 34 | 75 |
| Jumlah | | | | | | | | | | | | 99 | |
| Rata-rata | | | | | | | | | | | | 33 | |
| F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah responden = 15 Skor Ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi | | | | | | | | | | | | | |

Sumber : Hasil kuisisioner pendahuluan di PT.Taspen (Persero) Bandung (2016)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai penilaian prestasi kerja pegawai yang ada di PT.Taspen (Persero) KCU Bandung masih jauh dari skor ideal yaitu 75 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 15

dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 75. Dalam penilaian prestasi kerja pegawai pada PT.Taspen (Persero) Bandung diperoleh jumlah skor yaitu faktor kejelasan 32, faktor keadilan 33 dan faktor feed back 34 dari hasil tersebut penilaian prestasi kerja pegawai pada PT.Taspen (Persero) Bandung belum mencapai skor ideal yaitu 75 utamanya dalam faktor kejelasan yaitu 32 dan faktor keadilan 33.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Ganda Sihite selaku bagian pelaksana bidang umum dan sdm menyatakan bahwa “penilaian prestasi kerja belum optimal seperti penilaian prestasi kerja belum dilakukan secara terjadwal, belum dapat membedakan yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi, sehingga membuat pegawai kurang puas dengan hasil penilaian yang diperoleh.”

Tabel 1.4

Promosi Jabatan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

| No | Dimensi | SS(5) | | S(4) | | KS(3) | | TS(2) | | STS(1) | | Jml skor | Skor ideal |
|--|-------------------------|-------|---|------|----|-------|----|-------|----|--------|---|----------|------------|
| | | F | N | F | N | F | N | F | N | F | N | | |
| 1 | Kejujuran yang dimiliki | 0 | 0 | 3 | 12 | 7 | 21 | 3 | 6 | 2 | 2 | 41 | 75 |
| 2 | Pengalaman kerja | 0 | 0 | 3 | 12 | 2 | 6 | 8 | 16 | 2 | 2 | 36 | 75 |
| 3 | Tingkat pendidikan | 1 | 5 | 2 | 8 | 1 | 3 | 6 | 12 | 5 | 5 | 33 | 75 |
| Jumlah | | | | | | | | | | | | 110 | |
| Rata-rata | | | | | | | | | | | | 37 | |
| F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah responden = 15 | | | | | | | | | | | | | |
| Skor Ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi | | | | | | | | | | | | | |

Sumber : Hasil kuisioner pendahuluan di PT.Taspen (Persero) Bandung (2016)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa nilai motivasi kerja pegawai yang ada pada PT. Taspen (Persero) Bandung masih jauh dari skor ideal atau belum mencapai skor ideal yaitu 75 yang dimana skor ideal didapatkan dari

jumlah responden yaitu 15 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 75. Dari hasil kuisioner pendahuluan diperoleh jumlah skor dari promosi jabatan pada PT. Taspen (Persero) Bandung yaitu untuk kejujuran yang dimiliki 41, pengalaman kerja 36, tingkat pendidikan 33. Jumlah skor terendah utamanya dalam pengalaman kerja yaitu 36 dan tingkat pendidikan yaitu 33.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Ganda Sihite selaku bagian pelaksana bidang umum dan sdm menyatakan bahwa “promosi jabatan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung masih rendah karena promosi jabatan yang hanya diberikan kepada jabatan tertentu yaitu hanya diberikan kepada pejabat dan peningkatan jabatan bagi pelaksana membutuhkan waktu yang sangat lama minimal 8 tahun untuk dapat 1 golongan. Banyaknya pegawai yang berada pada golongan V, membutuhkan waktu yang cukup lama bagi pegawai untuk mencapai golongan sebagai pejabat.”

Penilaian prestasi merupakan proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang penting dilakukan bagi perusahaan dan pegawainya, karena penilaian prestasi kerja dapat dijadikan sebagai motivasi bagi pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan dan pribadinya, misalnya mencapai target, kenaikan jabatan, mendapatkan penghargaan perlakuan yang adil. Melalui penilaian prestasi kerja, perusahaan dapat melihat perkembangan kinerja pegawai dari waktu ke waktu, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan

adanya penilaian prestasi kerja diharapkan dapat membangun kerjasama antar pegawai, meningkatkan motivasi kerja masing-masing pegawai dan kinerja perusahaan.

Penilaian prestasi kerja pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung telah mengalami perubahan sistem penilaian sebanyak tiga kali. Berawal dengan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) hingga tahun 2000, kemudian berubah menjadi PKUK (Penilaian Kinerja Unit Kerja) dan sejak 2008 sistem penilaian kinerja menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) berdasarkan SK-48/DIR/2008. Sistem manajemen kinerja merupakan salah satu program manajemen sumber manusia berbasis kompetensi (MSDM-BK).

Dengan sistem penilaian ini, perusahaan hanya mengetahui hasil yang dicapai oleh masing-masing pegawai sesuai dengan target, akan tetapi tidak diketahui faktor yang lebih spesifik dalam pelaksanaan penilaian. Sehingga membuat pegawai merasa kurang puas dengan penilaian prestasi kerja ini, karena penilaian dalam SMK hanya menilai dari perspektif finansial, perspektif pembelajaran, perspektif proses bisnis internal, perspektif pelayanan pelanggan dan perspektif inovasi. Sedangkan unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja pada suatu perusahaan tidak hanya menilai prestasinya saja, melainkan menilai unsur kedisiplinan, kejujuran, kreativitas, kesetiaan, kepribadian dari pegawai tersebut. (Melayu S.P Hasibuan 2011:104).

Promosi jabatan atau kenaikan jabatan pada PT. Taspen (Persero) yang terkesan dilakukan dengan kurang baik dan tidak adil. Sehingga pegawai merasa tidak puas karena kesempatan memperoleh jabatan yang hanya

diberikan perusahaan kepada jabatan tertentu yaitu hanya diberikan kepada pejabat saja, sedangkan kenaikan jabatan bagi pelaksana membutuhkan waktu yang lama minimal 8 tahun untuk dapat 1 golongan. Banyaknya pegawai yang berada pada golongan V (bagian pelaksana), membutuhkan waktu yang cukup lama bagi pegawai untuk mencapai golongan sebagai pejabat. Dari Tabel 1.5 dapat dilihat jumlah pegawai yang dipromosikan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

Tabel 1.5
Daftar Jumlah Promosi Jabatan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung Tahun 2011-2015

| Tahun | Jumlah Pegawai | Jumlah Pegawai yang mendapat promosi | Persentase % |
|-------|----------------|--------------------------------------|--------------|
| 2011 | 69 | 4 | 5,8% |
| 2012 | 69 | 2 | 2,9% |
| 2013 | 69 | 0 | 0 |
| 2014 | 69 | 3 | 4,34% |
| 2015 | 69 | 2 | 2,9% |

Sumber: PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Berdasarkan Tabel 1.5 pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan oleh PT. Taspen (Persero) KCU Bandung dari tahun 2011 sampai 2015 sebanyak 12 orang dari 69 pegawai. Dengan persentase 5,8% pada tahun 2011 sebab hanya terjadi promosi jabatan sebanyak 4 pegawai, kemudian 2,9% tahun 2012 hanya 2 pegawai, dan tahun 2013 tidak ada pelaksanaan promosi jabatan, dan 4,34% pada tahun 2014 sebanyak 3 pegawai, dan 2,9% pada tahun 2015 sebanyak 2 pegawai. Sedikitnya jumlah pegawai yang mendapat kenaikan jabatan pada tahun 2011-2015 pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung disebabkan karena promosi yang dilaksanakan tidak sesuai dengan minat,

bakat, kemampuan dan keinginan pegawai, serta promosi jabatan hanya didasarkan pada senioritas saja sehingga tidak memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi dan belum lama bekerja untuk dipromosikan. Oleh karena itu dasar pemberian promosi jabatan tidak dapat dilepaskan dari penilaian prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Melihat penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung tersebut, maka perlu memberikan penilaian prestasi yang tepat serta perlu ditetapkan standar untuk mempromosikan pegawai pada posisi yang sesuai sehingga akhirnya akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja. Dari penjelasan dan data yang diuraikan di atas maka penulis merasa tertarik untuk memilih judul **“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA PT. TASPEN (PERSERO) KCU BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

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 motivasi kerja karyawan pada PT. Tapen (Persero) KCU Bandung, yaitu penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

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

1. Pencapaian kinerja pegawai masih rendah.
2. Tingkat kehadiran dan keterlambatan pegawai belum stabil.
3. Komunikasi antar pegawai kurang terjalin dengan baik
4. Belum optimalnya kerjasama antar pegawai
5. Unsur penilaian hanya menggunakan SMK, tidak menilai dari unsur-unsur lainnya.
6. Faktor kejelasan pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai belum dilakukan secara terjadwal.
7. Penilaian prestasi kerja belum dapat membedakan yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi.
8. Masih rendahnya tingkat kejujuran pegawai.
9. Promosi jabatan dilakukan berdasarkan senioritas pegawai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
2. Bagaimana pelaksanaan promosi jabatan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
3. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

4. Seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
2. Pelaksanaan promosi jabatan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
3. Motivasi kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
4. Besar pengaruhnya penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara akademis maupun praktis bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membangun dan mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian yang lain yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.