**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pembentukan program Tabungan Hari Tua pegawai negeri ditetapkan dalam peraturan pemerintah No. 9 Tahun 1963 tentang pembelanjaan pegawai negeri dan peraturan pemerintah No. 10 Tahun 1963 tentang tabungan asuransi dan pegawai negeri. Ketika itu PN Taspen memperoleh kantor sendiri di Jl. Merdeka No. 64 Bandung.

Adapun proses pembentukan program pensiun pegawai negeri ditetapkan dengan undang – undang No. 11 Tahun 1956 tentang pensiun dan undang – undang No. 11 Tahun 1956 tentang pensiun pegawai dan pensiun janda /duda serta undang – undang No. 8 Tahun 1974 tentang pokok - pokok kepegawaian.

Selanjutnya dengan adanya Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 1981 tentang asuransi sosial PNS maka dilakukan proses penggabungan program kesejahteraan pegawai negeri yang terdiri dari program tabungan hari tua dan pensiunan yang dikelola PN. Taspen.

PT. Tasepn (persero) kantor pusatnya menggunakan tiga kantor yang berbeda lokasi di jakarta dan terdiri beberapa kantor cabang utama yang tersebar di beberapa daerah di Indonesia salah satunya yaitu Kantor Cabang Utama Bandung.

PT. Taspen (persero) berpedoman pada peraturan Direksi Nomor PD-12/DIR/2012. Pada peraturan ini memuat tentang Pedoman Pelaksanaan Pelayanan Program Tabungan Hari Tua, Program pensiun dan Manajemen Data Peserta Pensiun, termasuk kepesertaan dan iuran, kewajiban dan hak peserta pensiun, perhitungan besar manfaat, jenis pensiun, batas usia pensiun, hingga pelayanan peserta berupa pelayanan klaim langsung dan tidak langsung, mekanisme dan persyaratan pengajuan manfaat, dan *delighted customer service* (Pelayanan Melebihi Harapan Peserta) melalui penyederhanaan dan kemudahana proses pelayanan dengan memperhatikan pelayanan yang lebih akurat, efektif, dan efisien sesuai prinsip *Good Corporate Governance*

Kinerjanya seringkali dihadapkan pada berbagai kendala – kendala yang menghambat pelaksanaan pelayanan yang diberikan kepada peserta pensiun, yaitu diantaranya terkait dengan tata cara pemberian dan penerimaan pensiun kepada PNS, salah satunya kepada PNS yang sudah meninggal, baik yang sudah menikah maupun yang belum berkeluarga dengan kriteria sedang menderita sakit, sudah memasuki usia lanjut dan tidak mampu untuk datang langsung ke kantor, diberikan prioritas utama, kondisi ini dapat menghambat pelaksanaan pelayanan itu sendiri terutama pada permasalahan kurangnya berkas – berkas penting yang diperlukan. Seperti tidak memiliki akta nikah dari Catatan Sipil dan akta kelahiran yang hilang.

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menurut organisasi untuk berinovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan. Kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perusahaan yang mempunyai peranan penting bagi tercapainya tujuan . Sumber daya manusia merupakan pelaksanaan dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur – unsur seperti mesin, modal dan bahan baku sehingga nantinya unsur – unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktifitas yang dilakukan kareana mesin – mesin atau modal yang ada tidak akan berguna tanpa peran aktif dari sumber daya manusia yang mengelolanya.

Setiap organisasi di tuntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, kebutuhan konsumen, untuk mengadaptasi persaingan yang ketat dengan organisasi lain. Organisasi yang tetap ingin bertahan harus mengadaptasi perubahan tersebut dengan strategi masing – masing. Strategi tersebut dengan mempertahankan kinerja karyawan tetap tinggi, maka kemungkinan besar organisasi juga akan mampu bertahan dan berkembang.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan menjaga citra positif dari masyarakat. Oleh karen itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Seperti halnya PT. Taspen KCU Bandung untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi melakukan pembinaan kepribadian pegawai dengan semaksimal mungkin dan menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) maka dapat dilihat berdasarkan persentase sistem manajemen kinerja (SMK) yaitu dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Sistem Manajemen Kinerja PT. Taspen (persero)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Klasifikasi** | **Rentang Nilai SMK** |
| A = Baik Sekali | 100 |
| B+ = Baik + | 97.5 – 99 |
| B = Baik | 92,5 – 97,4 |
| B-= Baik - | 82 – 92,4 |
| C = Cukup | 70 – 81 |
| D = Kurang | 55 – 79 |
| E = Nihil | <55 |

*Sumber PT. Tasepen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung*.

Permasalahn yang dialami perusahaan dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan periode januari – desember tahun 2012 sampai dengan tahun 2016. Dijelaskan bahwa nilai tertinggi adalah 100 dengan klasifikasi A (Baik Sekal), yang kedua nilai 97.5 – 99 klasifikasi B+, yang ketiga nilai 92.5 – 92,4 dengan klasifiksi B (Baik), yang keempat nilai 82 – 92.4 dengan klasifikasi B- (Baik-), yang ke lima nilai 70 – 81 dengan klasifikasi C (Cukup), yang keenam nilai 55 – 79 dengan klasifikasi D (Kurang), dan yang terakhir nilai <55 dengan klasifikasi E (Nihil).

**Tabel 1.2**

**Hasil Rekapitulasi Kinerja Karyawan**

**Periode Januari – Desember (2012 – 2016 )**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tahun** | **Angka** | **Predikat** | **Keterangan** |
| 1 | 2012 | 75,55 | B | Baik |
| 2 | 2013 | 90,20 | B+ | Baik+ |
| 3 | 2014 | 65,40 | B- | Baik- |
| 4 | 2015 | 68,34 | B- | Baik- |
| 5 | 2016 | 80,88 | B | Baik |

*Sumber : PT. Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung*

Pada tabel 1.2 menunjukan hasil penilaian kinerja karyawan mengalami penurnan. Hasil rekapitulasi yang terendah terdapat pada tahun 2014 dengan angka 65,40 dengan predikat B-, dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa penurunan kinerja karyawan pada tahun 2014 sangat drastis sekali sehingga memerlukan perbaikan agar meningkatkan kembali kinerja karyawan kayawan yang sempat menurun tersebut

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk segala sesuatu terjadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang serius

Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari faktor – faktor yang berperan penting dalam kinerja karyawan penulis melakukan pra – survey terlebih dahulu untuk menguatkan penelitian yang di lakukan oleh penulis di PT. Taspen, caranya dengan menyebarkan kuesioner kepada 15 karyawan dari total sebanyak 60 yang terdiri dari lima divisi. Berikut hasil pra survey faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

**Variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Taspen (persero)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **STS**  **(1)** | | **TS**  **(2)** | | **KS**  **(3)** | | **S**  **(4)** | | **SS**  **(5)** | | **Jumlah**  **Skor** | **Skor**  **Ideal** |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** |
| 1. | Kepuasan Kerja | 0 | 0 | 1 | 2 | 5 | 15 | 8 | 32 | 0 | 0 | 53 | 75 |
| 2. | Disiplin | 0 | 0 | 1 | 2 | 6 | 18 | 10 | 40 | 1 | 5 | 65 | 75 |
| 3. | Budaya Organisasi | 0 | 0 | 1 | 2 | 5 | 15 | 10 | 40 | 1 | 5 | 62 | 75 |
| 4. | Pelatihan | 0 | 0 | 2 | 4 | 3 | 9 | 11 | 44 | 1 | 5 | 62 | 75 |
| 5. | Kompetensi | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 15 | 10 | 40 | 0 | 0 | 55 | 75 |
| 6. | Lingkungan Kerja | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 9 | 11 | 44 | 3 | 15 | 70 | 75 |
| 7. | Stres Kerja | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 15 | 9 | 41 | 3 | 15 | 71 | 75 |
| 8. | Otoritas | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 18 | 9 | 41 | 3 | 15 | 74 | 75 |
| 9. | Kompensasi | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 | 12 | 48 | 1 | 5 | 59 | 75 |
| 10. | Efektifitas dan Efisiensi | 0 | 0 | 2 | 4 | 7 | 21 | 9 | 36 | 1 | 5 | 66 | 75 |
|  | **Total**  **Rata – rata** | | | | | | | | | | | **575** | **750** |
|  | **57.5** |  |
| **F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15**  **Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi** | | | | | | | | | | | | | |

*Sumber : Hasil Pra Survey, Maret 2017*

Berdasarkan tabel 1.3 indikator yang dinilai dalam kerja karyawan pada perusahaan memiliki nilai persentase yang berbeda – beda, skor ideal yang ditetapkan yaitu sebesar 80 dan jumlah skor rata – rata yang terdapat pada tabel 1.3 ialah sebesar 57.5, yang tidakm memenuhi skor ideal diantara indikator tersebut nilai terendah terletak pada Kepuasan kerja yaitu sebesar 53, nilai terendah kedua Kompetensi sebesar 55 dan yang terakhir ialah Kompensasi sebesar 59, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian personalia dan umum dijelaskan kinerja dipengaruhi oleh dimensi lingkungan dan tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengeahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelami, tingkat pendidikan, suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, menentukan perilaku kerja dan produktifitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan. Karakteristik individu dipengaruhi oleh (1) karakteristik organisasi seperti *reward system*, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan, (2) karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan , desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja diantaranya kepuasan kerja, kompetensi dan kompensasi , pelatihan, disiplin, lingkungan kerja, stres kerja, otoritas (wewenang), budaya organisasi, efektifitas dan efisiensi. Faktor – faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Kepuasan kerja merupakan komponen penting yang ada di perusahaan, Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin produktif dan lain – lain untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja di perusahaan penulis melakukan pra penelitian terhadap 15 karyawan pada lima divisi berbeda dengan mengambil sampel dari sebagian populasi untuk menggambarkan kepuasan kerja karyawan, dan hasilnya dapat dilihat di tabel 1.4 sebagai berikut :

**Tabel 1.4**

**Dimensi Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Taspen (persero)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **STS**  **(1)** | | **TS**  **(2)** | | **KS**  **(3)** | | **S**  **(4)** | | **SS**  **(5)** | | **Jumlah**  **Skor** | **Skor**  **Ideal** |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** |
| 1. | (Faktor Intrinsik)  Pekerjaan dengan minat yang dimiliki | 0 | 0 | 1 | 2 | 5 | 15 | 9 | 36 | 0 | 0 | 53 | 75 |
| 2. | (Faktor Ekstrinsik) Status dan kedudukan | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 15 | 10 | 40 | 1 | 5 | 60 | 75 |
| 3. | (Faktor Ekstrinsik) Pengawasan | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 | 12 | 48 | 1 | 5 | 59 | 75 |
|  | **Total** | | | | | | | | | | | **172** | **225** |
|  | **Rata – rata** | | | | | | | | | | | **57,3** | **75** |
| **F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15**  **Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi** | | | | | | | | | | | | | |

*Sumber : Hasil Pra Survey, Maret 2017*

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa hasil kuesioner prasurvey yang diperoleh variabel dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan memiliki skor ideal 75 dan skor rata rata sebesar 57.3 yang masih belum memenuhi kriteria ideal, terutama pada dimensi faktor intrinsik sebesar 53

Selanjutnya ada Kompensasi karyawan yang merupakan salah satu faktor pendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, jika kebutuhan dan kesejahteraan terpenuhi maka karyawan akan merasa puas, senang dan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Untuk melihat lebih lanjut kondisi awal proses kompensasi di perusahaan penulis melakukan pra survey penelitian terhadap 15 karyawan pada lima divisi berbeda dengan mengambil sampel dari sebagian populasi untuk menggambarkan kompensasi di perusahaan, dan hasilnya dapat dilihat di tabel 1.5 sebagai berikut :

**Tabel 5.1**

**Dimensi Kompensasi Karyawan di PT. Taspen (persero)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **STS**  **(1)** | | **TS**  **(2)** | | **KS**  **(3)** | | **S**  **(4)** | | **SS**  **(5)** | | **Jumlah**  **Skor** | **Skor**  **Ideal** |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** |
| 1. | Gaji | 0 | 0 | 1 | 2 | 5 | 15 | 9 | 36 | 1 | 5 | 58 | 75 |
| 2. | Insentif | 0 | 0 | 2 | 4 | 4 | 12 | 9 | 36 | 1 | 5 | 57 | 75 |
| 3. | Bonus | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 18 | 8 | 32 | 1 | 5 | 55 | 75 |
| 4. | Tunjangan | 0 | 0 | 1 | 2 | 5 | 15 | 9 | 36 | 0 | 0 | 53 | 75 |
|  | **Total** | | | | | | | | | | | **223** | **300** |
|  | **Rata – rata** | | | | | | | | | | | **55.7** | **75** |
| **F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15**  **Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi** | | | | | | | | | | | | | |

*Sumber : Hasil Pra Survey, Maret 2017*

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat hasil penelitian awal yang diperoleh bahwa kompensasi memiliki skor ideal 75 dan memiliki jumlah skor rata rata sebesar 55.7 hal tersebut menunjukan proses kompensasi masih belum memenuhi harapan dan belum memenuhi standar yang ideal, yang utamanya pada dimensi tunjangan yaitu sebesar 53

Selain kompensasi dimensi lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kompetensi, pengendalian cenderung dapat dilihat karena berada di permukaan. Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri individu yang dapat memprediksi perilaku dan kinerja dalam beragam situasi dan pekerjaan

blihat lebih lanjut kondisi awal proses kompetensi, penulis melakukan pra survey penelitian terhadap 15 karyawan pada lima divisi berbeda dengan mengambil sampel dari sebagian populasi untuk menggambarkan kompensasi di perusahaan, dan hasilnya dapat dilihat di tabel 1.6 sebagai berikut :

**Tabel 1.6**

**Dimensi Kompetensi Karyawan di PT. Taspen (persero)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **STS**  **(1)** | | **TS**  **(2)** | | **KS**  **(3)** | | **S**  **(4)** | | **SS**  **(5)** | | **Jumlah**  **Skor** | **Skor**  **Ideal** |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** |
| 1. | Motif | 0 | 0 | 1 | 2 | 5 | 15 | 9 | 36 | 1 | 5 | 58 | 75 |
| 2. | Karakter | 0 | 0 | 2 | 4 | 4 | 12 | 9 | 36 | 1 | 5 | 57 | 75 |
| 3. | Konsep diri | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 18 | 8 | 32 | 1 | 5 | 55 | 75 |
| 4. | Pengetahuan | 0 | 0 | 1 | 2 | 5 | 15 | 9 | 36 | 1 | 5 | 58 | 75 |
| 5. | Keterampilan | 0 | 0 | 2 | 4 | 6 | 18 | 7 | 28 | 2 | 10 | 60 | 75 |
|  | **Total** | | | | | | | | | | | **288** | **375** |
|  | **Rata – rata** | | | | | | | | | | | **57.6** | **75** |
| **F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15**  **Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi** | | | | | | | | | | | | | |

*Sumber : Hasil Pra Survey, Maret 2017*

Tabel 1.6 memperlihatkan bahwa secara rata – rata tingkat kompetensi yang berjalan di perusahaan 57.6 dari nilai sebesar 75, hal ini memperlihatkan belum optimalnya kompetensi pegawai di PT. Taspen (persero) terutama pada kategori konsep diri yakni sebesar 55 yang memang harus ditingkatkan kembali.

Berdasarkan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, peneliti mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta implikasinya pada kinerja karyawan. Dari penjelasan dan data yang diuraikan diatas maka penulis merasa tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA BANDUNG”**

**1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah berkaitan dengan permasalahan dan fenomena – fenomena yang terjadi dalam penelitian ini. Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut pada latar belakang masalah peneliti dapat mengidentifikasi masalah dan rumusan masalah seperti berikut :

**1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikiut:

1. Kompetensi karyawan yang belum memenuhi standar
2. Pemberian kompensasi belum sesuai harapan
3. Perubahan dalam sistem pemberian bonus dan tunjangan
4. Faktor intrinsik yang berkaitan dengan pekerjaan karyawa
5. Tunjangan yang diberikan belum memenuhi kesejahteraan para karyawan
6. Kurangnya kesesuaian minat dengan pekerjaan itu sendiri
7. Terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki kinerja yang optimal

**1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

Secara Parsial

1. Bagaiamana Kompetensi di PT Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
2. Bagaimana Kompensasi di PT Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan di PT Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Secara Simultan

Seberapa besar pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

**1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

Secara Parsial

1. Kompetensi di PT Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
2. Kompensasi di PT Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
3. Kepuasan Kerja Karyawan di PT Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Secara Simultan

Besarnya pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

**1.4 Kegunaan Penelitian**

Dalam sub bab ini akan dipaparkan mengenai kegunaan dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis sehingga penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, instansi dan masyarakat secara umum, kegunaan penelitian yang dimaksud dipaparkan sebagai berikut :

**1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini berguna bagi pengembangan teori mengenai beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta – fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

**1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis
2. Dapat memahami lebih dalam mengenai materi – materi manajemen SDM terutama tentang kompetensi kompensasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diperoleh gambaran kesesuaian fakta dan teori
3. Dapat mengetahui Kompetensi di PT Taspen (persero) kantor cabang utama Bandung
4. Dapat mengetahui Kompensasi di PT Taspen (persero) kantor cabang utama Bandung
5. Dapat mengetahui Kepuasan Kerja Karyawa di PT Taspen (persero) kantor cabang utama Bandung
6. Dapat mengetahui Kinerja Karyawan di PT Taspen (persero) kantor cabang utama Bandung
7. Dapat mengetahui kondisi pekerjaan yang sebenarnya.

2. Bagi Instansi

1. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi instansi untuk dijadikan gambaran kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam instansi
2. Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan
3. Harapan sebagai bahan perbaikan kinerja karyawan di PT Taspen (persero) kantor cabang utama Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

1. Penulis berharap agar hasil penelitian ini berguna sebagai informasi tambahan yang dapat memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca
2. Sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya
3. Memberikan gambaran PT Taspen (persero) kantor utama cabang Bandung.