

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya oleh karena itu keberadaan perusahaan yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan, yang dapat mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia agar mencapai suatu kondisi yang optimal. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan perusahaan yang memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dari sudut pandang manajemen ada beberapa persyaratan agar suatu tujuan perusahaan dapat dikelola secara efektif.

Keefektifan perusahaan sangat bergantung kepada fleksibilitas dan kesiapan menghadapi lingkungan serta kemampuan memperoleh sumber daya yang dibutuhkan untuk pertumbuhan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia menjadi faktor penting yang menggerakkan perusahaan. Manusia merupakan

salah satu faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan pelatihan sesuai kebutuhan karyawan dari tiap divisi dan memantau perkembangan dengan memotivasi karyawan. Salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari tingkat prestasi kerja yang dicapai oleh karyawannya.

Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan-karyawan perusahaan tersebut.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan perusahaan adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap perusahaan. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap perusahaan.

Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya.

Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan motivasi kerja. Untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik maka harus dilaksanakannya program pelatihan yang akan berdampak positif bagi kepentingan perusahaan dan diperlukannya motivasi kerja yang tinggi dalam lingkungan kerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

PT.TASPEN (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 PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung. PT.TASPEN (persero) atau Tabungan Asuransi dan Pensiun merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS). Perusahaan ini dibentuk sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1969 tentang "Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Janda Pegawai", yang selanjutnya juga memfasilitasi Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1992 tentang "Dana Pensiun", serta Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang "Sistem Jaminan Sosial Nasional".

Komitmen PT.TASPEN (persero) untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri dan keluarganya telah dimulai sejak tahun 1960, yang dirintis

melalui Konferensi Kesejahteraan Pegawai Negeri yang diselenggarakan tanggal 25-26 Juli 1960 di Jakarta. Hasil konferensi tersebut dituangkan dalam Keputusan Menteri Pertama RI Nomor: 380/MP/1960 tanggal 25 Agustus 1960 yang antara lain menetapkan perlunya pembentukan jaminan kesejahteraan pegawai negeri. Keputusan Menteri Pertama tersebut di atas ditingkatkan menjadi Peraturan Pemerintah Nomor: 9 Tahun 1963 yaitu tentang Pembelian dan Kesejahteraan Pegawai Negeri dan Peraturan Pemerintah Nomor: 10 Tahun 1963 tentang Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri. Untuk melaksanakan Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor: 15 Tahun 1963 tentang Pendirian Perusahaan Negara Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (PN TASPEN) tanggal 17 April 1963.

Pemenuhan kegiatan-kegiatan usaha tersebut harus didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan dapat dinilai dari sejauh mana Sumber Daya Manusia tersebut mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung adalah Untuk memberikan jaminan hari tua bagi pegawai negeri/peserta Taspen pada saat mencapai usia pensiun.

Prestasi kerja merupakan sesuatu hal yang diinginkan dan diharapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk mengetahui seberapa besar kita berkontribusi bagi sebuah perusahaan. Suatu perusahaan dapat berprestasi dan bisa bersaing dengan perusahaan lain yaitu dengan mempunyai karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan tersebut. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi

setiap perusahaan. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha bekerja sama dengan karyawan untuk tujuan perusahaan tersebut. Seperti kita ketahui bahwa pencapaian tujuan perusahaan adalah sesuatu yang menjadi bagian penting karena prestasi kerja karyawan akan berdampak kepada perusahaan tersebut.

Prestasi kerja di dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mencapai serta meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan, selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Karena seringkali suatu perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut. Karena pencapaian seluruh target yang telah ditetapkan perusahaan tidak terlepas dari strategi yang diimplementasikan pada perusahaan. Salah satunya dengan prestasi kerja yang dapat mencerminkan pencapaian masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang peneliti dapatkan dari PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Terdapat beberapa skor penilaian prestasi kerja yang berbeda, peneliti menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan prestasi kerja karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Berikut merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai skor penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Standar Penilaian Prestasi Kerja Karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Skor	Nilai	Bobot
5	201 ke atas	Sangat Tinggi
4	151-200	Tinggi
3	101-150	Sedang
2	51-100	Rendah
1	50 ke bawah	Sangat Rendah

Sumber : PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Tabel 1.2

Rata-rata Prestasi Kerja Karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Tahun	Nilai Rata-rata	Skor	Bobot
2012	142	3	Sedang
2013	133	3	Sedang
2014	115	3	Sedang
2015	98	2	Rendah
2016	95	2	Rendah

Sumber : PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Dari data diatas mengenai rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2012-2016 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dilihat dari pada tahun 2012 memiliki nilai rata-rata 142 dengan skor 3 dan bobot sedang,

pada tahun 2013 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 133 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2014 prestasi kerja karyawan memiliki nilai 115 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2015 prestasi kerja karyawan mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 98 dengan skor 2 dan bobot rendah, pada tahun 2016 prestasi kerja karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung sama dengan pada tahun 2015 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 95 dengan skor 2 dan bobot rendah. Cara perhitungan nilai rata-rata prestasi kerja yaitu dengan cara membandingkan hasil prestasi kerja per 12 bulan atau dalam 1 tahun dan menghasilkan nilai rata-rata prestasi kerja karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

Untuk melihat bagaimana kondisi prestasi kerja karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung, maka penulis melakukan pra survey dengan membagikan 15 lembar kuesioner kepada karyawan PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Data yang di dapatkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3

Hasil Pengolahan Kuesiner Sementara Prestasi Kerja Karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Pernyataan/ Indikator	SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total Skor	Skor Ideal
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
Saya mampu mencapai menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan (Kuantitas)	2	10	3	12	1	3	2	4	7	7	36	75

Saya mampu memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar perusahaan (Kualitas)	1	5	2	8	5	15	3	6	4	4	38	75
Pengetahuan akan pekerjaan yang saya kerjakan membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja (Pengetahuan yang terkait tugas pekerjaan)	2	10	3	12	5	15	3	6	2	2	45	75
Saya selalu berinisiatif dalam melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah dari pimpinan (Berinisiatif selama melaksanakan tugas)	0	0	3	12	2	6	5	10	5	5	33	75
Saya memberikan kemampuan yang terbaik dalam melakukan setiap pekerjaan (Kemampuan)	3	15	2	8	3	9	3	6	4	4	42	75
Saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam suatu pekerjaan (Kecepatan)	4	20	2	8	2	6	5	10	2	2	46	75
Saya selalu berusaha memotivasi diri saya dalam menyelesaikan pekerjaan (Semangat kerja)	2	10	2	8	0	0	5	10	6	6	34	75
Saya lebih mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan (Sikap positif)	3	15	4	16	4	12	1	2	3	3	48	75
Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target	2	10	1	4	3	9	3	6	6	6	35	75

yang telah ditentukan (Ketetapan waktu)												
Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja (Kehadiran)	1	5	1	4	3	9	5	10	5	5	33	75
Total											390	750
Rata-rata											39	75
F = Frekuensi N = Frekuensi x skor jumlah responden : 15 orang Jumlah Pernyataan = 10												
Skor ideal = skor tertinggi x jumlah responden												

Sumber : Hasil olah data kuesioner sementara (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat kondisi prestasi kerja karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama 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 di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung indikator kuantitas hanya 36, indikator kualitas jumlah skor 38, indikator pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan jumlah skor 45, indikator berinisiatif selama melaksanakan tugas jumlah skor 33, indikator kemampuan jumlah skor 48, indikator kecepatan jumlah skor 46, indikator semangat kerja jumlah skor 34, indikator sikap positif jumlah skor 44, indikator ketetapan waktu jumlah skor 35, dan indikator kehadiran jumlah skor 33. Dapat disimpulkan target standar prestasi kerja karyawan PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung yang diwakili sepuluh (10) indikator semuanya belum mencapai standar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ganda Shitie terdapat beberapa permasalahan mengenai prestasi kerja karyawan, dapat diketahui dari tidak tercapainya target yang diberikan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap

tugas yang dikerjakan, kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan, karyawan tidak selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dari waktu yang sudah ditetapkan, kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas, karyawan tidak selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dari waktu yang sudah ditetapkan, karyawan tidak selalu mampu mengambil keputusan dalam bekerja dan karyawan tidak selalu mampu menggunakan waktu dengan optimal.

Prestasi kerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan yang stabil. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Beberapa faktor tersebut dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan tak terpengaruh oleh kondisi yang ada di luar dirinya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri. Dimana dalam hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi yang ada di luar dari diri karyawan tersebut. Anogara (2004:7) Mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah faktor internal antara lain : disiplin kerja, kemampuan, motivasi kerja, dan tanggung jawab dan Faktor eksternal antara laian : lingkungan kerja, pelatihan, kepemimpinan dan kompensasi. Dalam hal ini penulis melakukan pra-survey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 15 responden karyawan dengan hasil survey yang ditampilkan dalam tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Hasil Pengolahan Kuesiner Sementara Variabel-Variabel Bebas Yang
Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan PT.TASPEN (persero) Kantor
Cabang Utama Bandung

Variabel	Jawaban										Total Skor	Skor Ideal
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
Kepemimpin	0	0	3	12	2	6	5	10	5	5	33	75
Lingkungan kerja	3	15	2	8	3	9	3	6	4	4	42	75
Disiplin	4	20	2	8	2	6	5	10	2	2	46	75
Pelatihan	4	20	5	20	4	12	1	2	1	1	55	75
Kompensasi	2	10	3	12	7	21	2	4	1	1	48	75
Kompetensi	2	10	0	0	4	12	6	12	3	3	37	75
Budaya Organisasi	1	5	4	16	1	3	3	6	6	6	36	75
Motivasi Kerja	3	15	5	20	4	12	2	4	1	1	52	75
F = Frekuensi N = Frekuensi x skor jumlah responden : 15 orang Jumlah Pernyataan = 10												
Skor ideal = skor tertinggi x jumlah responden												

Sumber : Hasil olah data kuesioner sementara (2017)

Berdasarkan data tabel 1.4 diatas maka dapat dilihat bahwa dengan 7 variabel bebas yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, pelatihan, motivasi, kompensasi, kompetensi, dan budaya organisasi. Menunjukkan bahwa adanya pengaruh dominan yang mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan pada variabel pelatihan dengan hasil jawaban responden karyawan sebagian besar paling tinggi yaitu dengan perolehan hasil skor 55. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan perusahaan masih belum tersampainya sasaran yang harus dicapai oleh peserta latihan sehingga hasil dari pelatihan yang dilakukan tidak berjalan optimal . Sedangkan variabel motivasi kerja dengan jumlah hasil jawaban

responden karyawan paling tinggi kedua setelah variabel pelatihan yaitu dengan perolehan hasil skor 52. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja bahwa karyawan kurang menyukai pekerjaan yang menantang dan tidak suka menetapkan tujuan yang realitas dalam bekerja. Hal ini diakibatkan karena kurangnya keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kemampuan. Maka dapat diketahui bahwa variabel dominan yang mempengaruhi prestasi kerja yang pertama adalah variabel pelatihan dan setelahnya adalah variabel motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang terjadi di setiap aktivitas kinerja perusahaan.

Pelatihan merupakan suatu pendidikan yang berjangka pendek yang biasanya lebih terfokus pada praktek untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja. Pelatihan ini bertujuan untuk memotivasi pekerjanya agar mencapai karir setinggi-tingginya sehingga dapat pekerja akan bekerja dengan baik pelatihan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat kerja, membina karyawan agar mampu untuk bekerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan dari karyawan sehingga prestasi semakin meningkat.

Untuk melihat bagaimana kondisi program pelatihan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung, maka penulis melakukan pra survey dengan membagikan 15 lembar kuesioner kepada karyawan PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Data yang di dapatkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5

**Hasil Pengolahan Kuesiner Sementara Pelatihan di PT.TASPEN (persero)
Kantor Cabang Utama Bandung**

Pernyataan/ Indikator	SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total Skor	Skor Ideal
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
Instruktur dalam pelatihan mempunyai/memenuhi kualifikasi sebagai instruktur (Kualifikasi/kompetensi yang memadai)	1	5	2	8	2	6	5	10	5	5	34	75
Instruktur dalam pelatihan mampu memotivasi karyawan dengan baik (Memotivasi peserta)	2	10	1	4	2	6	5	10	5	5	35	75
Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga peserta pelatihan mampu memahami apa yang disampaikan (Kebutuhan umpan balik)	1	5	2	8	1	3	4	8	7	7	31	75
Saya merasa semangat dalam mengikuti program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan (Semangat mengikuti pelatihan)	0	0	2	8	2	6	7	14	4	4	32	75
Saya dapat memahami materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan (Keinginan untuk memahami)	1	5	0	0	2	6	7	14	5	5	30	75
Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	2	10	3	12	7	21	2	4	1	1	48	75

(Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan)												
Metode penyajian dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan materi pelatihan (Kesesuaian metode dengan materi)	3	15	2	8	5	15	3	6	2	2	46	75
Materi yang disampaikan dalam pelatihan tepat dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan (Ketetapan materi dengan tujuan)	2	10	3	12	1	3	2	4	7	7	36	75
Materi yang disampaikan sesuai dengan yang dibutuhkan peserta pelatihan (Kesesuaian materi)	1	5	1	4	4	12	3	6	6	6	33	75
Pelatihan yang diselenggarakan ditujukan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilannya (Meningkatkan keterampilan)	3	15	5	20	5	15	1	2	1	1	53	75
Total											378	750
Rata-rata											37,8	75
F = Frekuensi N = Frekuensi x skor jumlah responden : 15 orang Jumlah Pernyataan = 10												
Skor ideal = skor tertinggi x jumlah responden												

Sumber : Hasil olah data kuesioner sementara (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat kondisi program pelatihan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama 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 di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung indikator

kualifikasi/kompetensi yang memadai hanya 34, indikator memotivasi peserta jumlah skor 35, indikator kebutuhan umpan balik jumlah skor 31, indikator semangat mengikuti pelatihan 48, indikator keinginan untuk memahami jumlah skor 30, indikator metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan jumlah skor 32, indikator kesesuaian metode yang efektif dengan materi jumlah skor 46, indikator ketetapan materi dengan tujuan jumlah skor 36, indikator kesesuaian materi jumlah skor 33, dan indikator meningkatkan keterampilan jumlah skor 53. Dapat disimpulkan kondisi program pelatihan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung yang diwakili sepuluh (10) indikator semuanya belum mencapai standar.

Hal ini mengindikasikan bahwa adanya permasalahan program pelatihan yang terjadi di perusahaan tersebut belum optimal. Selaras dengan hasil wawancara penulis kepada Bapak Ganda Shitie mengatakan bahwa metode pelatihan yang digunakan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, pemilihan peserta pelatihan tidak selalu sesuai dengan kebutuhan, program pelatihan yang diikuti karyawan belum menunjang tugas pokok dan fungsi dalam perusahaan, instruktur kurang cakap dalam menyampaikan isi materi pelatihan sehingga peserta pelatihan kurang dapat memahami dengan baik isi dari materi tersebut, instruktur dalam pelatihan kurang mampu memotivasi karyawan dengan baik, dan materi yang disampaikan kurang tepat dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Disamping pelatihan, motivasi kerja juga sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi merupakan suatu hal yang dibutuhkan oleh setiap

karyawan agar karyawan tersebut terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin meningkat pula prestasi kerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Motivasi dianggap penting karena motivasi adalah suatu hal yang menyebabkan perilaku manusia, agar mau bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal.

Untuk melihat bagaimana kondisi motivasi kerja di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung, maka penulis melakukan pra survey dengan membagikan 15 lembar kuesioner kepada karyawan PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Data yang di dapatkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6

**Hasil Pengolahan Kuesiner Sementara Motivasi Kerja di PT.TASPEN
(persero) Kantor Cabang Utama Bandung**

Pernyataan/ Indikator	SS = 5		SS = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total Skor	Skor Ideal
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
Saya selalu berusaha mengembangkan kreativitas diri dalam bekerja (Mengembangkan kreativitas)	0	0	2	8	4	12	7	14	2	2	36	75
Saya selalu berusaha antusias untuk berprestasi tinggi di perusahaan tempat saya bekerja (Antusias untuk berprestasi tinggi)	2	10	0	0	4	12	6	12	3	3	37	75
Saya selalu mendapatkan dorongan dari atasan ataupun rekan kerja supaya bersemangat	0	0	2	8	6	18	3	6	4	4	36	75

ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja (Perasaan diterima oleh lingkungan kerja (<i>sense of belonging</i>))													
Saya merasa selalu dihormati orang lain di tempat saya bekerja (Perasaan dihormati oleh lingkungan masyarakat (<i>sense of importance</i>))	3	15	2	8	7	21	3	6	0	0	50	75	
Saya bersemangat ingin mengetahui bagaimana mencapai kesuksesan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Perasaan untuk sukses (<i>sense of achievement</i>))	1	5	1	4	5	15	5	10	3	3	37	75	
Saya selalu berusaha ikut serta dalam kegiatan yang diadakan perusahaan (Perasaan ikut serta (<i>sense of participation</i>))	3	15	4	16	5	15	3	6	0	0	52	75	
Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di perusahaan (Memiliki kedudukan terbaik)	2	10	1	4	4	12	5	10	3	3	39	75	
Saya selalu berusaha menggerakkan kemampuan saya demi mencapai kekuasaan (mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan)	2	10	2	8	1	3	4	8	6	1	30	75	
Total											317	600	
Rata-rata											39,6	75	
F = Frekuensi N = Frekuensi x skor jumlah responden : 15 orang Jumlah Pernyataan = 8													
Skor ideal = skor tertinggi x jumlah responden													

Sumber : Hasil olah data kuesioner sementara (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat kondisi motivasi kerja di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama 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 di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung indikator mengembangkan kreativitas hanya 36, indikator antusias berprestasi tinggi jumlah skor 37, indikator perasaan diterima oleh lingkungan kerja (*sense of belonging*) jumlah skor 36, indikator perasaan dihormati oleh lingkungan masyarakat (*sense of importance*) jumlah skor 50, indikator perasaan untuk sukses (*sense of achievement*) jumlah skor 37, indikator perasaan ikut serta (*sense of participation*) jumlah skor 52, indikator memiliki kedudukan yang terbaik jumlah skor 39, dan indikator mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan jumlah skor 30. Dapat disimpulkan kondisi program pelatihan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung yang diwakili delapan (8) indikator semuanya belum mencapai standar.

Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan motivasi kerja yang terjadi di perusahaan tersebut. Masalah motivasi kerja ini diperkuat dengan informasi yang didapat dari hasil observasi dan wawancara kepada Bapak Ganda Shitie dan beberapa karyawan PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung terlihat bahwa karyawan merasa kurangnya perlakuan atasan pada bawahan dan kurangnya penghargaan yang diberikan, kurangnya kerjasama dengan rekan kerja dalam aktivitas yang diadakan perusahaan, kebijakan perusahaan yang tidak mendukung karyawan mengembangkan kreativitas diri dalam bekerja, kurangnya

semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab, hubungan yang harmonis antar sesama karyawan masih kurang terjalin dengan baik dan kemauan karyawan untuk berkembang sangat rendah.

Berdasarkan pra survey tersebut nampak bahwa pelatihan dan motivasi kerja merupakan variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul:

“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT.TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA BANDUNG”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pelatihan
 - a. Metode pelatihan yang digunakan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan
 - b. Pemilihan peserta pelatihan tidak selalu sesuai dengan kebutuhan
 - c. Program pelatihan yang diikuti karyawan belum menunjang tugas pokok dan fungsi dalam perusahaan

- d. Instruktur kurang cakap dalam menyampaikan isi materi pelatihan sehingga peserta pelatihan kurang dapat memahami dengan baik isi dari materi tersebut
 - e. Instruktur dalam pelatihan kurang mampu memotivasi karyawan dengan baik
 - f. Materi yang disampaikan kurang tepat dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan
2. Motivasi Kerja
- a. Karyawan merasa kurangnya perlakuan atasan pada bawahan dan kurangnya penghargaan yang diberikan
 - b. Kurangnya kerjasama dengan rekan kerja dalam aktivitas yang diadakan perusahaan
 - c. Kebijakan perusahaan yang tidak mendukung karyawan mengembangkan kreativitas diri dalam bekerja
 - d. Kurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab
 - e. Hubungan yang harmonis antar sesama karyawan masih kurang terjalin dengan baik
 - f. Kemauan karyawan untuk berkembang sangat rendah
3. Prestasi Kerja Karyawan
- a. Penilaian rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2012 sampai 2016 terus mengalami penurunan
 - b. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan

- c. Kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan
- d. Karyawan tidak selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dari waktu yang sudah ditetapkan
- e. Kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas
- f. Karyawan tidak selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dari waktu yang sudah ditetapkan
- g. Karyawan tidak selalu mampu mengambil keputusan dalam bekerja
- h. Karyawan tidak selalu mampu menggunakan waktu dengan optimal

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan yang dilaksanakan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
3. Bagaimana prestasi kerja karyawan PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pelatihan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
2. Motivasi Kerja di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
3. Prestasi kerja karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
4. Besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung baik secara parsial maupun simultan

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya pengetahuan berfikir dan sebagai bahan tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan motivasi kerja bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.