

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang penting dan sangat banyak dalam memberikan kontribusi untuk kesuksesan perusahaan, untuk itu para sumber daya manusia harus dikelola, dijaga dan dievaluasi setiap pekerjaannya, peran atasan baik pimpinan disini sangat penting untuk memantau sejauh mana perkembangan dan kemampuan para pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan pemegang sekaligus penggerak setiap aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, perusahaan perlu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sebab keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kedisiplinan kerja pada para pegawainya. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang bertintikan pengabdian, kejujuran, tanggungjawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tuntunan perkembangan masyarakat.

PT. Taspen (Persero) KCU Bandung merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mulai beroperasi tahun 1987 hingga sekarang (2017). PT. Taspen ditugaskan oleh pemerintah untuk mengelola Program Asuransi Sosial bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sifat kepesertaannya bersifat wajib (*compulsory*), selalu berupaya meningkatkan pelayanan terhadap peserta dengan memelihara kepercayaan peserta melalui hubungan yang baik dan senantiasa meningkatkan kepuasan peserta melalui peningkatan kualitas pelayanan dan nilai manfaat, memberikan informasi kepada peserta yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan secara adil, cepat, lengkap dan akurat serta menghargai dan memberikan apresiasi yang tulus kepada peserta.

Pembentukan Program Tabungan Hari Tua Pegawai Negeri ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No 9 tahun 1963 tentang Pembelian Pegawai Negeri dan Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1963 tentang Tabungan Asuransi dan Pegawai negeri. Adapun proses pembentukan program pensiun pegawai negeri ditetapkan dengan Undang-undang No 11 tahun 1956 tentang pembelanjaan Pensiun dan Undang-undang No 11 tahun 1969 tentang pensiun pegawai dan pensiun janda/duda serta undang-undang No 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat dicapai. Tanpa adanya prestasi kerja atau tingkat kinerja pegawai yang tinggi mengakibatkan pekerjaan diselesaikan dengan kurang baik oleh pegawai. Hal ini dapat menghambat upaya dalam pencapaian tujuan

perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat dicapai melalui pemberian motivasi, menanamkan komitmen organisasi yang kuat dalam diri pegawai serta menerapkan kedisiplinan yang tinggi.

Begitu halnya pada PT. Taspen (Persero) yang mengharapkan kinerja pegawainya memiliki tingkat yang tinggi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) maka dapat dilihat pada Tabel 1.1 persentase Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Sistem Manajemen Kinerja PT. Taspen (Persero)**

<b>Klasifikasi</b>	<b>Rentang Nilai SMK (%)</b>
A = Baik Sekali	100
B <sup>+</sup> = Baik <sup>+</sup>	97,5 – 99
B = Baik	92,5 – 97,4
B <sup>-</sup> = Baik <sup>-</sup>	81 – 92,4
C = Cukup	70 – 80
D = Kurang	55 – 69
E = Nihil	<55

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

Tabel diatas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 100 dengan klasifikasi A (Baik Sekali), yang kedua nilai 97.5 – 99% klasifikasi B<sup>+</sup>, yang ketiga nilai 92.5 – 97,4% dengan klasifikasi B (Baik), yang keempat nilai 81 – 92,4% dengan klasifikasi B<sup>-</sup> (Baik<sup>-</sup>), yang ke lima nilai 70 – 80% dengan klasifikasi C (Cukup), yang keenam nilai 55 – 79% dengan klasifikasi D (Kurang), dan yang terakhir nilai <55% dengan klasifikasi E (Nihil).

Permasalahan yang dialami perusahaan dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan periode Januari – Desember tahun 2013 sampai dengan tahun 2016.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Kinerja Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Bandung**

No	Tahun	Pencapaian Kinerja (%)	Predikat	Keterangan
1.	2013	90,20	B-	Baik-
2.	2014	65,40	D	Kurang
3.	2015	71,34	C	Cukup
4.	2016	70,88	C	Cukup

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

Rekapitulasi Tabel 1.2 menunjukkan kinerja pegawai PT. Taspen mengalami fluktuasi dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2016, dapat dilihat pada tahun 2013 menunjukkan predikat B- dengan nilai pencapaian 90,20% masuk dalam kategori baik-, sedangkan pada tahun 2014 mengalami penurunan pencapaian kinerja yang menunjukkan predikat D dengan nilai pencapaian 65,40% masuk dalam kategori kurang baik, kemudian pada tahun 2015 menunjukkan predikat C dengan nilai pencapaian 71,34% masuk dalam kategori cukup. Selanjutnya tahun 2016 mengalami penurunan pencapaian kinerja dari tahun sebelumnya, yaitu dengan nilai 70,88% dengan kategori cukup.

Data yang diberikan perusahaan tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Taspen belum mencapai target predikat A atau baik sekali, dan dapat dikatakan kinerja PT. Taspen belum optimal, sehingga apa yang diharapkan perusahaan tidak sesuai dengan tujuan, dan hal tersebut akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk itu memperhatikan kinerja pegawainya merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, tidak terkecuali PT. Taspen KCU Bandung Persero.

Penulis merasa data sekunder yang diberikan perusahaan masih kurang untuk itu penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu

dari hasil arahan pembimbing untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) penulis melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner pada 15 pegawai secara acak sebagai sampel. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kinerja pegawai dapat dilihat di tabel 1.3 :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Bandung**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian %	Target
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1.	Kuantitas Kerja	2	3	6	3	1	47	75	62	100%
2.	Kualitas Kerja	3	2	7	3	-	50	75	66	100%
3.	Tanggung Jawab	3	9	3	-	-	60	75	80	100%
4.	Kerjasama	4	7	2	1	1	57	75	76	100%
5.	Inisiatif	3	4	4	2	2	49	75	65	100%
<b>Jumlah Skor rata – rata</b>									70	100%
<b>F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15</b> <b>Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi.</b>										

*Sumber : Hasil Olah data Pra survei, 2017*

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan belum mencapai target pencapaian yaitu dengan jumlah skor rata – rata sebesar 70% dari target 100% yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Hal ini terlihat dari dimensi terendah yaitu kuantitas kerjadengan pencapaian 62% yang sebagian besar pegawai tidak selalu cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, kemudian kualitas kerja dengan pencapaian 66% dimana pegawai tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaan kemudian dimensi inisiatif dengan pencapaian 65% dimana masih kurangnya keinginan pegawai untuk bekerja tanpa menunggu perintah atasan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada PT. Taspen belum optimal, yang disebabkan masih kurang optimalnya kuantitas, kualitas dan inisiatif kerja dari pegawai. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja pegawai.

Penulis melakukan wawancara dengan Kepala Bagian SDM dan Umum untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang bermasalah yang menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal. Hasil wawancara diperoleh bahwa faktor-faktor yang bermasalah yang paling mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Taspen Persero adalah kurangnya disiplin kerja sehingga pegawai tidak bekerja dengan optimal. Hal tersebut memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja memiliki peranan penting karena mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Bagi perusahaan, dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Perusahaan harus menciptakan peraturan atau tata tertib dalam pelaksanaan disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (dalam Diah Indriani 2015) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik adalah apabila pegawai mematuhi peraturan, yakni pegawai datang tepat waktu, tertib dan teratur. Kedua, berpakaian rapi. Ketiga, mampu menggunakan perlengkapan kerja dengan hati – hati. Keempat, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kelima, memiliki tanggung jawab yang tinggi. Namun pada kenyataannya di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung tidak

semua pegawai memiliki sikap disiplin yang baik, masih ada pegawai yang datang terlambat, pulang cepat dan tanpa kabar. Untuk melihat kondisi disiplin kerja pegawai PT. Taspen (Persero), berikut adalah tabel rekapitulasi data kedisiplinan yang diperoleh dari bagian SDM, yaitu:

**Table 1.4**  
**Absensi Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Bandung**  
**Periode 2014 – 2016**

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Total terlambat	Total pulang cepat	Total tanpa kabar	Total izin
2014	64	774 kali	120 kali	7 kali	57 kali
2015	66	506 kali	53 kali	22 kali	43 kali
2016	64	600 kali	65 kali	23 kali	39 kali

Rekapitulasi Tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan pegawai di PT. Taspen (Persero) tinggi, dimana pada tahun 2014 total terlambat mencapai 774 kali dari semua pegawai, sedangkan pada tahun 2015 mengalami penurunan yaitu dengan total 506 kali dari semua pegawai, namun pada tahun 2016 mengalami peningkatan kembali mencapai total 600 kali dari semua pegawai. Begitupun total pulang cepat sama halnya dan total terlambat mengalami fluktuasi dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016. Kemudian total tanpa kabar dari tahun 2014 sampai 2016 mengalami peningkatan. Sedangkan total izin mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada PT. Taspen (Pesero) belum dapat dikatakan disiplin dalam bekerja.

Penulis melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 15 orang sebagai sampel, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana disiplin kerja

pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survei mengenai Disiplin Kerja di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian %	Target
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1.	Taat terhadap aturan waktu	2	3	6	1	3	45	75	60	100%
2.	Taat terhadap peraturan perusahaan	3	2	8	-	2	49	75	65	100%
3.	Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	3	6	4	2	-	55	75	73	100%
4.	Taat terhadap aturan lainnya	4	6	5	-	-	59	75	79	100%
<b>Jumlah skor rata – rata</b>									69	100%
<b>F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15</b> <b>Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi.</b>										

*Sumber : Hasil Olah data Pra survei, 2017*

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil penelitian pra survei menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung masih rendah dengan jumlah skor rata – rata sebesar 69% dari target 100% yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dilihat dari dimensi taat terhadap waktu dan taat terhadap peraturan perusahaan, dimana pegawai tidak selalu taat terhadap aturan waktu, seperti jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja. Kemudian dari dimensi taat terhadap aturan perusahaan, sebagian besar pegawai tidak selalu mematuhi aturan perusahaan dengan baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kurang taatnya pegawai terhadap waktu dan peraturan perusahaan yang menyebabkan pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, sehingga pegawai tersebut tidak mampu mencapai target.



Berdasarkan wawancara dengan bagian SDM di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, masih banyak pegawai yang tidak taat terhadap aturan waktu, seperti terlambat, pulang cepat, tidak masuk tanpa kabar, dan izin. Penerapan disiplin dalam suatu perusahaan harus sangat diperhatikan, karena jika pegawai tidak disiplin akan memberikan dampak buruk perusahaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib, sehingga secara langsung akan memberikan dampak baik pula bagi perusahaan.

Penulis melakukan wawancara dengan Kepala Bagian SDM dan Umum beserta beberapa pegawai sebagai sampel untuk mengetahui faktor - faktor apa saja yang bermasalah yang menyebabkan disiplin kerja pegawai kurang optimal. Hasil wawancara diperoleh bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di PT. Taspen adalah kurangnya komitmen pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal dan kurangnya motivasi yang ada dalam diri pegawai. Hal tersebut memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja pegawai.

Komitmen seorang pegawai terhadap perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut yaitu menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap perusahaan. Setiap perusahaan pastinya mengharapkan para pegawainya memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. PT. Taspen (Persero) merupakan perusahaan yang mengelola Program Asuransi Sosial bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dituntut agar mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan mampu

memenuhi kebutuhan para pesertanya. Pelayanan yang berkualitas dapat diwujudkan dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten yaitu memiliki komitmen organisasional yang tinggi kepada perusahaan.

Untuk melihat kondisi Komitmen Organisasi pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, penulis memperoleh data dari hasil pra survei pada 15 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra Survei mengenai Komitmen Organisasi pada PT. Taspen (Persero)**  
**KCU Bandung**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian %	Target
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1.	Komitmen Afektif	2	3	7	-	3	46	75	61	100%
2.	Komitmen kontinu atau berkelanjutan	4	6	3	2	-	57	75	76	100%
3.	Komitmen Normatif	3	2	5	5	-	48	75	64	100%
<b>Jumlah Skor rata – rata</b>									67	100%
<b>F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15</b> <b>Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi.</b>										

*Sumber : Hasil Olah Data Pra Survei, 2017*

Berdasarkan Tabel 1.6 hasil pra survei menunjukan bahwa komitmen organisasi pada PT. Taspen (Persero) belum mencapai target yaitu dengan pencapaian sebesar 67% dari target 100% yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh dimensi komitmen afektif dimana pegawai tidak senang menghabiskan sisa karirnya diperusahaan, dan ditunjukkan oleh komitmen normatif dimana sebagian besar pegawai masih kurang memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi sangatlah penting. Hal ini menunjukan bahwa komitmen yang tertanam pada pegawai masih kurang. Dalam hal ini peran pimpinan sangatlah penting untuk dapat menanamkan komitmen organisasi pada

pegawainya, agar terciptanya kecintaan pegawai kepada perusahaan serta terciptanya kondisi kerja yang kondusif sehingga tujuan kinerja pegawai dapat optimal dan tujuan perusahaan terwujud dengan efektif dan efisien.

Selain menanamkan komitmen organisasi kepada para pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pada perusahaan, manajemen dapat memberikan dan meningkatkan motivasi pegawainya. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras demi tercapainya kinerja yang optimal.

Untuk mengetahui motivasi kerja pada pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, penulis melakukan pra survei terhadap 15 orang sebagai sampel, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.7**  
**Hasil Pra Survei mengenai Motivasi Kerja pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian %	Target
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1.	Kebutuhan akan berprestasi	2	4	7	-	2	49	75	65	100%
2.	Kebutuhan akan afiliasi	3	7	4	1	-	57	75	76	100%
3.	Kebutuhan akan kekuasaan	-	6	5	4	-	47	75	62	100%
Jumlah Skor rata – rata									68%	100%
<b>F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15</b> <b>Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi.</b>										

*Sumber : Hasil Olah data pra survei, 2017*

Berdasarkan Tabel 1.7, hasil pra survei menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung belum mencapai target

dengan hasil 68% dari target 100% yang ditetapkan perusahaan. Hal ini ditunjukkan pada dimensi kebutuhan akan berprestasi dimana pegawai tidak bersungguh – sungguh dalam bekerja agar dapat berprestasi tinggi. Kemudian dimensi kebutuhan akan kekuasaan dimana pegawai kurang mengembangkan kemampuannya untuk mencapai kekuasaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih kurang optimal sehingga akan menimbulkan menurunnya keinginan pegawai untuk bekerja secara optimal, pegawai akan bermalas – malasan dalam bekerja, apabila hal ini tidak diperbaiki maka tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai.

Pada saat ini PT. Taspen (Persero) KCU Bandung merupakan satu – satunya instansi pemerintah yang bergerak pada bidang jasa yang mengelola program asuransi sosial bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), hal ini menjadi alasan peneliti memilih PT. Taspen (Persero) KCU Bandung sebagai objek penelitian. Untuk dapat melayani dan memenuhi kebutuhan para pesertanya kinerja yang optimal di PT. Taspen (Persero) sangatlah penting. Namun pada kenyataannya pencapaian kinerja di PT. Taspen (Persero) belum mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja, komitmen organisasi dan kurangnya disiplin kerja.

Disamping itu pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang erat terhadap disiplin kerja agar terciptanya kinerja yang optimal juga perlu mendapatkan perhatian, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang rendah juga berdampak pada disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik, pegawai yang tidak disiplin dengan baik akan berdampak terhadap

kinerja, hal ini tentunya akan merugikan perusahaan dalam hal produktivitas kerja, serta mengakibatkan kinerja pegawai yang tidak optimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung)”**.

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

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan batasan – batasan masalah penelitian yang terjadi, menceritakan permasalahan penelitian yang dialami. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis merumuskan ke dalam bentuk pernyataan – pernyataan sebagai berikut :

1. Kinerja
  - a. Kinerja pegawai belum optimal
  - b. Pegawai tidak selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan
  - c. Masih banyak pegawai yang kurang teliti dalam pekerjaan
  - d. Pegawai kurang berinisiatif
2. Disiplin Kerja
  - a. Tingginya tingkat keterlambatan
  - b. Masih banyak pegawai yang tidak taat terhadap aturan waktu
  - c. Masih banyak pegawai yang selalu pulang cepat

- d. Masih banyak pegawai tidak taat pada peraturan perusahaan
3. Komitmen Organisasi
    - a. Pegawai tidak senang menghabiskan sisa karirnya diperusahaan
    - b. Pegawai kurang memiliki kesadaran untuk berkomitmen dengan perusahaan
  4. Motivasi Kerja
    - a. Kurangnya motivasi kerja dalam diri pegawai
    - b. Pegawai tidak selalu bekerja dengan sungguh – sungguh untuk mencapai prestasi yang tinggi
    - c. Pegawai kurang mengembangkan kemampuan untuk mengejar kekuasaan

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
2. Bagaimana Komitmen Organisasi di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
3. Bagaimana Disiplin Kerja di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
4. Bagaimana Kinerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
5. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
6. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi

terhadap Disiplin Kerja di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung baik secara parsial maupun simultan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah diatas yaitu untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana :

1. Motivasi Kerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
2. Komitmen Organisasi di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
3. Disiplin Kerja di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
4. Kinerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
5. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung secara parsial maupun simultan
6. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis memiliki harapan semoga penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara akademis maupun praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Akademis**

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian-inidapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.

2. Penelitian ini dapat juga digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis. Dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bias lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Organisasional/ Instansi

Memberi kontribusi dalam pelaksanaan pengembangan dan peningkatan Sumber Daya Manusia yang berdaya saing dan hasil dari penelitian ini diharapkan membantu perusahaan maupun organisasi untuk meningkatkan dan menjaga motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja pegawainya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan - referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

3. Bagi Penulis

- a. Menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisa suatu masalah.
- b. Dapat memahami bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja dalam bekerja sangat berperan penting bagi dalam meningkatkan kinerja organisasi.



- c. Menambah pengalaman yang berharga guna mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

#### 4. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.