

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan tertentu yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan-tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Sumber Daya Manusia adalah mitra utama perusahaan maupun organisasi yang berperan penting dalam menumbuhkan perkembangan perusahaan secara berkelanjutan dan sangat menentukan bagi keberhasilan dan kesinambungan atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan serta waktu yang tepat yang kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan.

Dewasa ini masyarakat Indonesia sedang menuju ke arah masyarakat yang berorientasi kerja (*work oriented*) mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia sehingga faktor Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kecilnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi.

Dalam suatu instansi atau perusahaan mungkin akan timbul permasalahan-permasalahan yang tidak bisa dipastikan walaupun sudah direncanakan dengan

sebaik-baiknya. Persaingan dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja. sehingga, dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersinergi dengan kinerja agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Menurut Hasibuan (1999) organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Meski demikian, pengaruh kinerja terhadap pencapaian tujuan organisasi terjadi secara tidak langsung.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya", sedangkan menurut Wibowo(2010:7) mengemukakan bahwa :“Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”. Dari pendapat-pendapat tersebut di atas, menunjukkan

bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dari seseorang di dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih giat untuk dapat menghasilkan kerja yang lebih baik

Kinerja sering terjadi adanya masalah-masalah yang timbul pada kalangan pekerja atau karyawan, keahlian yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan suatu proses kinerja seringkali terlalu diremehkan. Seorang manajer atau pimpinan perusahaan harus tahu bagaimana menetapkan sasaran yang jelas dapat di ukur dan telah di capai kepada karyawan. Mereka harus dapat menyediakan umpan balik yang membantu karyawan bukan hanya bagaimana menghargai apa yang telah dicapai bawahannya (karyawan) pada rapat evaluasi tetapi dengan memberikan bonus, kenaikan gaji atau bahkan memberikan kenaikan jabatan dengan harapan kinerjanya dapat memperbaiki sumber daya manusia sehingga dapat memberikan umpan balik perusahaan atau instansi tentang kinerja karyawan.

PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 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". Saat ini bentuk badan usaha asuransi merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung. Komitmen PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung 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.

Kinerja 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. Kinerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Kinerja 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.

Kinerja 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 penulis dapatkan dari PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Terdapat beberapa skor penilaian kinerja yang berbeda, penulis menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai skor penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

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

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

Tabel 1.2
Rata-rata Kinerja 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

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Taspem Kantor Cabang Utama Bandung mengalami penurunan. Hal itu dilihat dari pada tahun

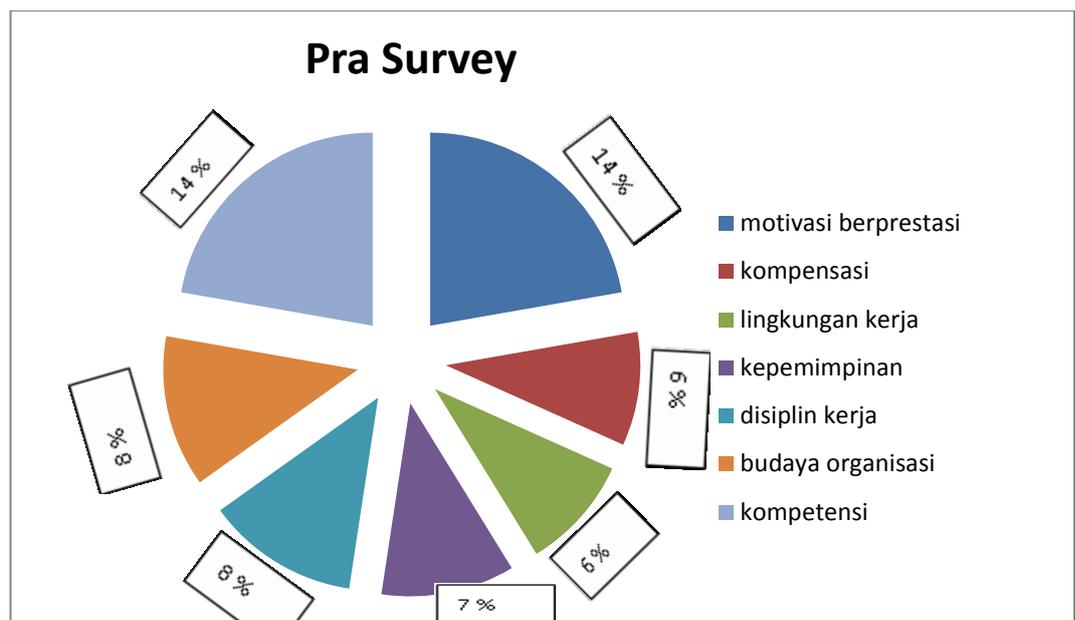
2012 memiliki nilai rata-rata 142 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2013 kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 133 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2014 prestasi kerja karyawan memiliki nilai 115 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2015 kinerja karyawan mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 98 dengan skor 2 dan bobot rendah, pada tahun 2016 kinerja 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 kinerja yaitu dengan cara membandingkan hasil kinerja per 12 bulan atau dalam 1 tahun dan menghasilkan nilai rata-rata kinerja karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ganda Shitie terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan, dapat diketahui dari tidak tercapainya target yang diberikan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan.

Beberapa hal yang masih rendah pencapaiannya seperti kualitas kerja, masih kurang kualitas kerja yang baik, karyawan melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai standar yang telah ditetapkan instansi. Oleh karena itu instansi masih membutuhkan usaha-usaha yang masih membutuhkan kinerja karyawan guna untuk tercapainya suatu tujuan instansi.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang terjadi di perusahaan mengenai penurunan kinerja karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung, maka peneliti melakukan pra survey dengan cara membagikan kuesioner kepada 20 orang karyawan PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung secara acak. Adapun hasil pra survey tersebut penulis sajikan pada gambar 1.1 sebagai berikut:

Gambar 1.1

Hasil data Pra-survey faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Taspem (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung.



Dari hasil pra-survey yang dapat terlihat variabel yang member pengaruh paling besar adalah motivasi berprestasi dan variabel ke-2 yang memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah kompetensi kerja. Nilai paling besar adalah penjumlahan dari nilai yang sudah diolah sebelumnya, dan hasil pra-survey yang

didapat dan diolah yaitu motivasi berprestasi dan kompetensi kerja PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi berprestasi dan Kompetensi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Taspem (Persero) KCU Bandungmaka dalam menyusun usulan proposal skripsi ini penulis memutuskan untuk mengambil judul

“Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Taspem(Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terlihat adanya permasalahan kurangnya kinerja karyawan di PT. Taspem (Persero) KCU Bandung diantaranya:

1. Kinerja karyawan
 - a. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan.
 - b. Kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan
 - c. Penilaian rata-rata kinerja karyawan dari tahun 2012 sampai 2016 terus mengalami penurunan
2. Motivasi karyawan
 - 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
3. Kompetensi karyawan
- a. Karyawan selalu kurang konsisten dalam mengambil tindakan terhadap pekerjaan yang dikerjakan.
 - b. Karyawan kurang mempedulikan tentang bagaimana hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan.
 - c. Karyawan selalu kurang percaya diri ketika berinteraksi sesama karyawan maupun terhadap hasil pekerjaan yang sudah dikerjakan.
 - d. Karyawan memiliki pengetahuan yang kurang sesuai dengan tingkat pendidikan dalam bekerja
 - e. Karyawan memiliki kemampuan yang kurang sesuai dari harapan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pandangan responden terhadap motivasi berprestasi yang terjadi di PT.TASPEN (persero) KCU Bandung
2. Bagaimana pandangan responden terhadap kompetensi kerja yang terjadi di PT.TASPEN (persero) KCU Bandung

3. Bagaimana pandangan responden terhadap kinerja karyawan di PT.TASPEN (persero) KCU Bandung
4. Berapa besar pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.TASPEN (persero) KCU Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi Berprestasi karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
2. Kompetensi kerja karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
3. Kinerja karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
4. Besarnya pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi kerja terhadap Kinerja 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 Kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan Motivasi dan Kompetensi kerja bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja 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.