

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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 kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Setiap perusahaan atau instansi perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Tanpa kinerja yang baik, maka operasi perusahaan akan cenderung mengalami kekacauan yang dapat berakibat kepada kerugian materi ataupun kemunduran kinerja perusahaan. Memandang pentingnya kinerja karyawan, maka dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja merupakan salah satu aspek pengelolaan SDM yang penting bagi perusahaan. Peningkatan kinerja dapat dilakukan bila karyawan memiliki kualitas kerja yang baik dimana karyawan dapat bekerja dengan kompeten dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dengan menyadari betapa pentingnya peran tenaga kerja, maka suatu perusahaan atau organisasi harus memperhatikan masalah-masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja dan keinginan tenaga kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam suatu 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 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 salah satu penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersinergi agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. 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.

Kinerja sering terjadi adanya masalah-masalah yang timbul pada karyawan, keahlian yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan suatu proses kinerja sering kali terlalu diremehkan. Seorang manajer atau pimpinan perusahaan harus tahu bagaimana menetapkan sasaran yang jelas dan dapat di ukur dan telah dicapai 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 dapat memperbaiki sumber daya manusia sehingga memberikan umpan balik perusahaan tentang kinerja karyawan.

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 menggunakan tiga kantor pusatnya yang berbeda lokasi di Jakarta dan terdiri dari

beberapa kantor cabang utama yang tersebar di beberapa daerah di Indonesia salah satunya yaitu Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung. PT. Taspen (Persero) 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, memberikan informasi kepada peserta yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan secara adil, cepat, lengkap dan akurat serta menghargai dan memberikan apresiasi yang tulus kepada pesertanya.

Tidak terkecuali PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, perusahaan ini juga memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik tergantung dari sumber daya yang dimiliki, dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi terpenting dalam suatu organisasi, tanpa karyawan dalam organisasi akan kesulitan dalam menjalankan setiap pekerjaan sehingga tujuan dari organisasi akan sulit untuk dicapai. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan organisasi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan sehingga karyawan akan mengalami penurunan dalam bekerja.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan

dimana kinerja karyawan tidak konsisten pada lima tahun terakhir sehingga mengalami fluktuatif terhadap pencapaian kinerja karyawan tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari perusahaan tersebut menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan dan kenaikan kinerja karyawan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat berdasarkan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Sistem Manajemen Kinerja PT. Taspen (persero) KCU Bandung

Klasifikasi	Rentang nilai SMK
A = Baik Sekali	>100
B+ = Baik +	>97,5 – 100
B = Baik	>92,5 – 97,5
B- = Baik -	>85 – 92,5
C = Cukup	>70-85
D = kurang	>55-70
E = Nihil	<55

Sumber: PT Taspen (persero) KCU Bandung

Permasalahan yang dialami PT. Taspen (Persero) KCU Bandung dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan periode januari-agustus tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Taspen (persero) KCU Bandung
Tahun 2012-2016 Periode Januari-Agustus

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2012	96.44	B	BAIK
2	2013	97.80	B+	BAIK +
3	2014	83.79	C	CUKUP
4	2015	90.08	B-	BAIK -
5	2016	97.19	B	BAIK

Sumber: PT Taspen (persero) KCU Bandung

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan belum memenuhi pencapaian target atau belum optimalnya suatu kegiatan proses kinerja yang terjadi dimana dari tahun 2012-2013 hasil evaluasi kinerja karyawan mengalami peningkatan nilai sebesar 1,36 dari 96,44 menjadi 97,80 dan mendapat predikat dari B (baik) menjadi B+ (baik+). Untuk tahun 2013-2014 mengalami penurunan nilai sebesar 14,01 dari 97,80 menjadi 83,79 dan mendapat predikat C (cukup) dari predikat sebelumnya B+ (baik+). Namun dari tahun 2014-2015 mengalami peningkatan kembali dengan nilai yang diperoleh sebesar 6,29 dari 83,79 menjadi 90,08 dengan meraih predikat B- (baik-) dari predikat sebelumnya C (cukup). Sedangkan dari tahun 2015-2016 mendapatkan predikat B (baik) dengan nilai peningkatan sebesar 7,11 dari 90,08 menjadi 97,19.

Terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi hal ini mengindikasikan belum sepenuhnya optimal proses kinerja yang sudah terjadi, hanya tercapai beberapa angka saja yang dicapai oleh para karyawan setiap tahunnya. Hal tersebut masih terdapat kinerja karyawan yang tidak konsisten, karena mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah setiap tahunnya sehingga karyawan tidak dapat dinilai dengan pasti dalam pencapaian kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan kepala seksi sumber daya manusia (SDM) PT. Taspen (Persero) KCU Bandung yang mengindikasikan adanya masalah dalam pencapaian kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Menurunnya kemampuan karyawan, yang diakibatkan oleh beban kerja berlebihan, dengan membebani terlalu berat justru menyebabkan

menurunnya kemampuan karyawan.

2. Hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan tidak sesuai dengan uraian tugas yang diberikan.
3. Pencapaian target tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
4. Penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu dikarenakan karyawan sering menunda-nunda pekerjaan.

Demikian kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung diindikasikan masih rendah, hal ini di perkuat berdasarkan hasil pra-survey. Untuk mengetahui kinerja karyawan penulis sebelumnya telah melakukan pra-survey kepada 20 responden. Adapun hasil data yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan
PT. Taspen (persero) KCU Bandung

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
1.	Kinerja	Kualitas	0	3	6	8	3	65	3.25
		Kuantitas	0	2	6	7	5	55	2.75
		Ketepatan waktu	0	7	10	3	0	56	2.80
Skor Rata-Rata								2.93	

Sumber: Hasil Pra-Survey 2017

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, masih belum ideal. Dilihat dari dimensi kuantitas dengan nilai rata-rata 2.75, dimensi ketepatan waktu dengan nilai rata-rata 2.80 dan untuk total rata-rata dari ketiga dimensi adalah 2.93 masih belum mencapai nilai ideal. Kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dianggap

mempengaruhi kinerja karyawan, penulis melakukan pra-survey kepada 20 responden. Hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Berdasarkan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Taspen (persero) KCU Bandung

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
1	Motivasi	Keadaan lingkungan	1	1	6	11	1	70	3.50
		Kebutuhan	0	0	2	9	9	87	4.35
		Sikap	0	0	5	9	6	81	4.05
		Keinginan	0	1	2	12	5	81	4.05
Skor Rata-Rata								3.99	
2	Kompetensi	Motif	1	5	10	2	2	59	2.95
		Pengetahuan	3	6	4	5	2	67	3.35
		Konsep diri	2	6	4	5	3	61	3.05
		Sifat	0	5	4	6	5	61	3.05
		Keterampilan	0	5	8	5	2	64	3.20
Skor Rata-Rata								3.12	
3	Lingkungan kerja Non Fisik	Suasana kerja	0	6	5	4	5	68	3.40
		Perlakuan yang baik	0	2	6	6	6	72	3.60
		Hubungan yang harmonis	0	5	6	7	2	66	3.30
		Perlakuan yang adil	2	3	2	5	8	74	3.70
		Rasa aman	0	0	0	8	12	92	4.60
Skor Rata-Rata								3.72	
4	Etos Kerja	Kerja Keras	0	0	3	9	8	85	4.25
		kerja Cerdas	0	0	3	10	7	84	4.20
Skor Rata-rata								4.23	
5	Disiplin kerja	Taat aturan perusahaan	0	0	2	9	9	87	4.35
		Taat aturan waktu	0	0	7	8	5	78	3.90
		Taat aturan perilaku	0	1	9	6	4	73	3.65
Skor Rata-Rata								3.97	
6	Pengawasan Kerja	Pengawasan Pendahuluan	0	4	9	5	2	65	3.25
		Pengawasan Langsung	0	9	11	0	0	51	2.55
		Pengawasan Umpan Balik	0	4	9	7	0	63	3.15
Skor Rata-Rata								2.98	

Sumber: Hasil Pra-Survey 2017

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai enam (6) variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan yang memperoleh nilai terendah yaitu variabel pengawasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja non fisik. Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh pengawasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja non fisik.

Dalam meningkatkan kinerja maka dibutuhkan pengawasan kerja, dimana pimpinan selalu memantau dan melakukan peninjauan terhadap karyawannya dengan tujuan dapat memperbaiki atau mengevaluasi jika terjadi penyimpangan. Sehingga dapat menunjang seluruh aktivitas-aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas serta dapat menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Pengawasan kerja adalah sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. T. Hani Handoko (2015:357).

Dengan demikian pengawasan kerja biasanya berhubungan dengan peningkatan kinerja, apabila pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan dijalankan dengan baik maka hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai pengawasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survey Sementara Pengawasan Kerja
PT. Taspen (persero) KCU Bandung

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
1.	Pengawasan Kerja	Pengawasan Pendahuluan	0	4	9	5	2	65	3.25
		Pengawasan Langsung	0	9	11	0	0	51	2.55
		Pengawasan Umpan Balik	0	4	9	7	0	63	3.15
Skor Rata-Rata								2.98	

Sumber: Hasil Pra-Survey 2017

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas memperlihatkan bahwa pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, masih belum ideal. Dilihat dari dimensi pengawasan langsung dengan nilai rata-rata 2.55, dimensi pengawasan umpan balik dengan nilai rata-rata 3.15. Untuk total rata-rata pengawasan kerja dari ketiga dimensi adalah 2.98 belum mencapai nilai ideal. Dengan demikian secara keseluruhan masih dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan, pengawasan kerja yang kurang baik mengakibatkan kinerja karyawan belum optimal.

Masalah pengawasan kerja ini juga diperkuat dengan hasil wawancara penulis dengan kepala seksi sumber daya manusia (SDM) PT. Taspen (persero) KCU Bandung, diantaranya:

1. Karyawan menilai standar prosedur yang diberikan kepada karyawan kurang jelas sehingga karyawan selalu melanggar aturan pada saat bekerja dan sering terjadi ketidakdisiplinan karyawan terhadap jam kerja
2. Pimpinan atau atasan kurang melakukan peninjauan secara langsung ditempat kerja.
3. Pimpinan atau atasan tidak selalu melakukan pembetulan atau koreksi jika terjadi kesalahan.
4. Kurangnya ketegasan atasan atau pimpinan dalam menegur perilaku karyawan yang melanggar aturan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain pengawasan kerja yaitu faktor kompetensi. Menurut Spencer dalam sedarmyanti (2017:214) menyatakan *"An underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance is ajob or situation"*.

(”Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kinerja yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior”)

Dengan demikian kompetensi sangatlah dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan, perusahaan atau organisasi haruslah memperhatikan kompetensi apa yang dibutuhkan oleh karyawan dari waktu ke waktu sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya.

Berikut ini adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survey Sementara Kompetensi
PT. Taspen (persero) KCU Bandung

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
2.	Kompetensi	Motif	1	5	10	2	2	59	2.95
		Pengetahuan	3	6	4	5	2	67	3.35
		Konsep diri	2	6	4	5	3	61	3.05
		Sifat	0	5	4	6	5	61	3.05
		Keterampilan	0	5	8	5	2	64	3.20
Skor Rata-Rata								3.12	

Sumber: Hasil Pra-Survey 2017

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas dapat dilihat bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. Taspen (persero) KCU Bandung masih belum ideal. Dimensi motif dengan nilai rata-rata 2.95, dimensi konsep diri dan sifat dengan nilai rata-rata 3.05. Untuk total rata-rata kompetensi dari kelima dimensi adalah 3.12 belum mencapai nilai ideal. Dengan demikian secara keseluruhan masih dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan Hal tersebut dapat dinilai bahwa

karyawan masih belum kompeten dalam menangani pekerjaan.

Masalah kompetensi ini juga diperkuat dengan hasil wawancara penulis dengan kepala seksi sumber daya manusia (SDM) PT. Taspen (persero) KCU Bandung, diantaranya:

1. Karyawan kurang memahami dengan tugas yang diberikan sehingga terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Karyawan memiliki ilmu pengetahuan yang kurang yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Karyawan kurang terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Karyawan sulit untuk bekerja sama dan beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Kemudian, salah satu hal yang juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja di perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Disini penulis akan meneliti lingkungan kerja non fisik pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung. Lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu hal yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Wursanto (2011:41).

Lingkungan kerja non fisik yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan. Berikut ini adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra-Survey Sementara Lingkungan Kerja Non Fisik
PT. Taspen (persero) KCU Bandung

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
3.	Lingkungan kerja Non Fisik	Suasana kerja	0	6	5	4	5	68	3.40
		Perlakuan yang baik	0	2	6	6	6	72	3.60
		Hubungan yang harmonis	0	5	6	7	2	66	3.30
		Perlakuan yang adil	2	3	2	5	8	74	3.70
		Rasa aman	0	0	0	8	12	92	4.60
Skor Rata-Rata								3.72	

Sumber: Hasil Pra-Survey 2017

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja non fisik pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung masih belum baik dimana masih ada yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi hubungan yang harmonis dengan nilai rata sebesar 3.30 dan dimensi suasana kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3.40. Masalah lingkungan kerja non fisik ini juga diperkuat dengan hasil wawancara penulis dengan kepala seksi sumber daya manusia (SDM) PT. Taspen (persero) KCU Bandung, diantaranya:

1. Kurang adanya komunikasi yang baik antara satu karyawan dengan karyawan lain.
2. Beberapa karyawan memiliki hubungan yang kurang baik dengan atasannya.
3. Kurangnya suasana kekeluargaan yang nyaman dan akrab saat berada di tempat kerja baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan rekan kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan ke dalam bentuk pernyataan-pernyataan sebagai berikut :

1. Kinerja

- a. Menurunnya kemampuan karyawan, yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan.
- b. Hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan tidak sesuai dengan uraian tugas yang diberikan.
- c. Pencapaian target tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- d. Penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu.

2. Pengawasan Kerja

- a. Standar prosedur yang diberikan kepada karyawan kurang jelas.
- b. Pimpinan atau atasan kurang melakukan peninjauan secara langsung di tempat kerja.
- c. Pimpinan atau atasan tidak selalu melakukan pembetulan atau koreksi jika terjadi kesalahan.

- d. Kurangnya ketegasan pimpinan atau atasan terhadap karyawan.

3. Kompetensi

- a. Karyawan kurang memahami tugas yang diberikan.
- b. Karyawan memiliki ilmu yang kurang yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Karyawan kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Kurang bekerja sama dan beradaptasi dengan lingkungan kerja.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Kurang adanya komunikasi yang baik antara rekan kerja.
- b. Adanya hubungan yang kurang baik antara karyawan dengan atasan.
- c. Kurangnya suasana kekeluargaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengawasan kerja pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
2. Bagaimana Kompetensi pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
3. Bagaimana Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
4. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh pengawasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengawasan Kerja pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
2. Kompetensi pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
3. Lingkungan kerja non fisik pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
4. Kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
5. Besarnya pengaruh pengawasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaannya adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

- Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia pada saat kuliah, khususnya pada pengawasan kerja, kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan.

- Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi khususnya mengadakan penelitian masalah SDM.

2. Kegunaan Praktis

- Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dan praktik penelitian, serta penulis dapat mengetahui bagaimana pengawasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan sebenarnya yang ada pada karyawan, selain itu penulis dapat mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

- Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi keadaan sesungguhnya yang dirasakan oleh karyawan mengenai pengawasan kerja, kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat dipertimbangkan bagi perusahaan mengenai pentingnya pengaruh pengawasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan untuk melakukan usulan-usulan yang diberikan oleh penulis.

- Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pemikiran bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topic yang sama serta membantu pembaca untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.