

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembentukan program tabungan hari tua pegawai negeri ditetapkan dalam peraturan pemerintah nomor 9 tahun 1963 tentang pembelanjaan pegawai negeri dan peraturan pemerintah nomor 10 tahun 1963 tentang tabungan asuransi dan pegawai negeri.

Proses pembentukan program pensiun pegawai negeri ditetapkan dengan undang-undang nomor 11 tahun 1956 tentang pembelanjaan pensiun dan undang-undang nomor 11 tahun 1969 tentang pensiun pegawai dan pensiun janda/duda serta undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.

PN Taspen adalah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang program tabungan hari tua pegawai negeri (Pensiunan Negeri). Dengan pemberlakuan undang-undang nomor 9 tahun 1969 tentang bentuk-bentuk perusahaan Negara, PN Taspen diubah menjadi Perum Taspen. Selanjutnya berdasarkan peraturan pemerintah nomor 26 tahun 1981, badan hukum Perum Taspen diubah menjadi PT TASPEN (Persero).

PT Taspen berpedoman pada peraturan Direksi Nomor PD-12/DIR/2012. Pada peraturan ini memuat tentang Pedoman Pelaksanaan Pelayanan Program Tabungan Hari Tua, Program Pensiun, dan Manajemen Data Peserta Pensiun, termasuk kepesertaan dan iuran, kewajiban dan hak peserta pensiun, perhitungan

besar manfaat, jenis pensiun, batas usia pensiun, hingga pelayanan peserta berupa pelayanan klaim langsung dan tidak langsung, mekanisme dan persyaratan pengajuan manfaat dan *delighted customer service* (pelayanan melebihi harapan peserta) melalui penyederhanaan dan kemudahan proses pelayanan dengan memperhatikan pelayanan yang lebih akurat, efektif dan efisien sesuai prinsip *Good Corporate Governance*.

PT Taspen memiliki beberapa kantor cabang utama di Indonesia, salah satunya di kantor cabang utama (KCU) Bandung. PT TASPEN (Persero) kantor cabang utama (KCU) Bandung memiliki program-program yaitu program pembayaran pensiun dan program tabungan hari tua (THT).

Sebagai salah satu faktor produksi yang paling menentukan dibandingkan dengan fasilitas atau perangkat apapun yang ada di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia khususnya karyawan diharapkan memberikan kinerja yang optimal dengan motivasi tinggi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor yang harus terus dikembangkan PT Taspen adalah masalah sumber daya manusia sebagai motor penggerak yang penting dalam sebuah perusahaan, karena untuk mencapai tujuan perusahaan khususnya kualitas dalam pelayanan karyawan diperlukan manajemen yang baik dan tepat.

Kinerja karyawan seringkali dihadapkan pada berbagai kendala-kendala yang menghambat pelaksanaan pelayanan yang diberikan kepada peserta pensiun, diantaranya terkait dengan tata cara penerimaan dan pemberian pensiun kepada PNS, seperti pada kondisi peserta yang memasuki usia lanjut dan tidak mampu untuk datang langsung ke kantor, mengakibatkan kondisi ini dapat menghambat

pelaksanaan pelayanan terutama pada peserta PNS yang sudah meninggal dan permasalahan pada internal yang sering kali dihadapi yaitu kurangnya berkas-berkas penting yang diperlukan, seperti tidak memiliki akta nikah dari catatan sipil dan akta kelahiran yang hilang.

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

Tabel 1.1
Sistem Manajemen Kinerja PT Taspen (persero)

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

Sumber: PT TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Dijelaskan bahwa nilai tertinggi adalah 100 dengan klasifikasi A (Baik Sekali), yang kedua nilai 97,5-99 klasifikasi B⁺ (Baik⁺), yang ketiga nilai 92,5-92,4 dengan klasifikasi B (Baik), yang keempat nilai 82-92,4 dengan klasifikasi B⁻ (Baik⁻), yang kelima nilai 70-81 dengan klasifikasi C (Cukup), yang keenam nilai 55-79 dengan klasifikasi D (Kurang) dan yang terakhir nilai <55 dengan klasifikasi E (Nihil). PT TASPEN (Persero) KCU Bandung memiliki program-program untuk meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya yaitu dengan

Sistem Manajemen Kinerja berbasis kompetensi (SMK), dengan SMK dapat diketahui pencapaian target-target yang diberikan oleh perusahaan dapat tercapai oleh setiap karyawannya.

Berikut hasil data rekapitulasi kinerja karyawan PT TASPEN (Persero) KCU Bandung periode tahun 2012-2016. Berdasarkan program SMK (Sistem Manajemen Kompetensi):

Tabel 1.2
Hasil Rekapitulasi Kinerja Karyawan
Periode Januari-Desember (2012 – 2016)

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2012	95,55	B	Baik
2	2013	90,20	B-	Baik-
3	2014	85,40	B-	Baik-
4	2015	88,34	B-	Baik-
5	2016	90,88	B-	Baik-

Sumber: PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Permasalahan yang dialami perusahaan dapat dilihat pada hasil data rekapitulasi kinerja karyawan periode bulan Januari-Desember pada tahun 2012-2016. Pada tabel 1.2 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Hasil data rekapitulasi yang terendah terdapat pada tahun 2014 dengan nilai angka sebesar 85,40 dengan klasifikasi predikat B- (Baik-), dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa penurunan kinerja karyawan pada tahun 2014 sangat drastis sekali sehingga memerlukan perbaikan agar meningkatkan kembali kinerja karyawan yang sempat menurun tersebut.

Untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan di perusahaan penulis melakukan pra penelitian terhadap 15 karyawan dengan mengambil sampel dari dari total populasi sebanyak 57 karyawan. Berikut tabel 1.3 kinerja karyawan hasil kuesioner pra survei PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.

Tabel 1.3
Kinerja Karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung

N O	DIMENSI	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL SKOR	SKOR IDEAL
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kualitas	1	1	12	24	0	0	2	8	0	0	33	60
2	Kuantitas	3	3	9	18	3	9	0	0	0	0	30	60
3	Tanggung Jawab	0	0	3	6	9	27	3	12	0	0	45	60
4	Kerja Sama	1	1	9	18	2	6	3	12	0	0	37	60
5	Inisiatif	2	2	4	8	3	9	4	16	2	10	45	60
Jumlah		7		35		17		12		2		190	300
Rata-rata Skor (Tabulasi)												38	60
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15 orang Jumlah Dimensi = 5 Rata-rata Skor = Total Skor / Jumlah Dimensi Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tinggi (4)													

Sumber: Hasil Pra Survei, Agustus 2017

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa hasil tabulasi pra survei yang diperoleh memiliki rata-rata skor sebesar 38 dengan skor ideal sebesar 60. Jadi, menunjukkan bahwa masih belum memenuhi kriteria ideal, terutama pada dimensi kuantitas sebesar 30. Menurunnya hasil kinerja pada PT TASPEN (Persero) KCU Bandung yaitu tidak tercapainya target-target yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan dan permasalahan tersebut berdampak tidak baik bagi perusahaan dengan program SMK yang menuntut karyawan untuk selalu berkompetensi dan memberikan kinerja terbaiknya didalam perusahaan.

Data tersebut didukung dari hasil wawancara dengan salah satu pimpinan perusahaan bahwa karyawan harus memiliki kemampuan berkompetensi agar target-target yang sudah ditetapkan perusahaan tercapai serta mampu meningkatkan hasil kerja yang efisien dan efektif.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah prioritas setiap perusahaan, karena PT TASPEN (Persero) KCU Bandung fokus pada kinerja karyawannya agar mengalami peningkatan dalam setiap prosesnya, dengan kondisi tersebut tenaga kerjanya mampu berkompetensi.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari faktor-faktor yang berperan penting dalam meningkat atau tidaknya kinerja karyawan maka penulis melakukan pra penelitian untuk menguatkan penelitian yang di lakukan oleh penulis di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung, dengan cara menyebarkan pra kuesioner kepada 15 karyawan dari sebagian populasi yang diteliti. Berikut hasil pra penelitian untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di
PT TASPEN (Persero) KCU Bandung

No	Variabel	Jumlah Skor	Skor Ideal	Rata-rata Skor
1	Kompensasi	36.6	60	2.4
2	Disiplin kerja	53.2	60	3.5
3	Pelatihan	51.5	60	3.4
4	Motivasi kerja	39.4	60	2.6
5	Lingkungan Kerja	51	60	3.4
6	Gaya Kepemimpinan	51	60	3.4
Total Rata – rata		282.2	60	18.7
		47		
Jumlah Skor = Total Skor (Tabulasi) Kuesioner / Jumlah Pernyataan yang diberikan setiap Variabel Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tinggi (4) Rata-rata Skor = Jumlah skor / Jumlah Responden (15 Responden)				

Sumber: Hasil Pra Survei, Agustus 2017

Berdasarkan tabel 1.4 variabel yang dinilai dalam kerja karyawan pada perusahaan memiliki nilai persentase yang berbeda-beda, skor ideal yang ditetapkan yaitu sebesar 60 dan jumlah skor rata-rata yang terdapat pada tabel 1.4 ialah sebesar 47, yang tidak memenuhi skor ideal diantara variabel tersebut nilai terendah terletak pada variabel Kompensasi yaitu sebesar 36.6 dan yang terendah selanjutnya ialah variabel Motivasi kerja sebesar 39.4.

Menurut Donni Juni Priansa (2016:318) mengungkapkan “kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja”.

Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Hasibuan dalam Badriyah (2015:158), menjelaskan bahwa “program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku”. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian guna merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai.

Jika hal ini tidak mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, bahkan dapat menurunkan kinerja karyawan dan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai perusahaan milik pemerintah, PT TASPEN (Persero) KCU Bandung menjadi salah satu favorit pencari kerja baik dari lulusan SMA maupun S1 yang kebanyakan beralasan bahwa gaji besar dan masa depan yang terjamin menjadi faktor penariknya.

Untuk menetapkan gaji pegawainya PT TASPEN mempunyai standar dan rincian tertentu berdasarkan ketetapan dari negara. Berikut daftar gaji/upah pegawai pada PT TASPEN (Persero) KCU Bandung tahun 2017:

Tabel 1.5
Daftar Gaji/Upah PT TASPEN (Persero) KCU Bandung Tahun 2017

Jabatan/Posisi	Gaji/Upah Pokok	Waktu
<i>Project Manager</i>	Rp 15 Jt- Rp 19.5 Jt	Bulan
<i>Management Trainee</i>	Rp 7.5 Jt – Rp 10.5 Jt	Bulan
Kepala Bidang	Rp 6 Jt – Rp 8 Jt	Bulan
Kepala Seksi	Rp 5.5 Jt – Rp 7.5 Jt	Bulan
Staff	Rp 3.5 Jt – Rp 5.5 Jt	Bulan
Pekerja Lapangan	Rp 2.5 Jt – Rp 4 Jt	Bulan
Security	Rp 2 Jt – Rp 3.5 Jt	Bulan
Pegawai Magang	Rp 1.5 Jt	Bulan

Sumber: PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung

Hal ini tergantung sistem penggajian yang ada, misalnya masa kerja pegawai, kinerja, pemindahan tempat kerja, pegawai baru/magang dan faktor-faktor tertentu lainnya yang menjadi kebijakan dari PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.

Untuk melihat kondisi kompensasi di perusahaan penulis melakukan pra penelitian terhadap 15 karyawan dengan mengambil sampel dari sebagian populasi untuk menggambarkan kompensasi di perusahaan dan berikut tabel kompensasi hasil kuesioner pra survei PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung.

Tabel 1.6
Pemberian Kompensasi di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung

NO	DIMENSI	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL SKOR	SKOR IDEAL
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Gaji	7	7	6	12	1	3	1	4	0	0	26	60
2	Insentif	0	0	9	18	4	12	2	8	0	0	38	60
3	Bonus	1	1	7	14	6	18	1	4	0	0	37	60
4	Tunjangan	0	0	9	18	4	12	2	8	0	0	38	60
5	Fasilitas	1	1	7	14	1	3	4	16	2	10	44	60
Jumlah		9		38		16		10		2		183	300
Rata-rata Skor (Tabulasi)												36.6	60
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15 orang Jumlah Dimensi = 5 Rata-rata Skor = Total Skor / Jumlah Dimensi Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tinggi (4)													

Sumber: Hasil Pra Survei, Agustus 2017

Berdasarkan tabel 1.6 diatas hasil tabulasi yang diperoleh dari variabel kompensasi memiliki rata-rata skor 36.6 dengan skor ideal sebesar 60. Hasil tabulasi tersebut menunjukkan tidak memenuhi kriteria ideal, terutama pada dimensi gaji sebesar 26.

Menurunnya kinerja karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung berdampak pada menurunnya pemberian kompensasi

yang diberikan secara sistem Remunerasi 3P, kinerja menjadi faktor penentu bagi karyawan untuk mendapatkan kompensasi.

Seperti yang diuraikan dari hasil wawancara bahwa pimpinan-pimpinan perusahaan selalu menekankan kepada setiap karyawannya untuk bisa berkompetensi di dalam perusahaan, yaitu dengan meningkatkan kinerja dan mencapai target yang diberikan perusahaan, agar kompensasi yang diterima dapat lebih besar dan motivasi dalam bekerja lebih tinggi.

PT TASPEN (Persero) KCU Bandung menyadari sepenuhnya bahwa SDM merupakan aset penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, karena jika kinerja karyawan tidak optimal akan mempengaruhi kualitas layanan pada program-program yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, selain memberikan kompensasi perusahaan harus mampu membangkitkan semangat kerja dan kemauan yang tinggi untuk bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan, salah satunya pada masalah motivasi kerja mereka, kurangnya motivasi dari setiap individu karyawan akan mempengaruhi kinerja mereka.

Pimpinan harus bisa memotivasi kerja karyawannya agar terdorong dalam menyelesaikan tugas serta target yang diberikan perusahaan, karena jika karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja pekerjaan atau tugasnya pun tidak sempurna bahkan tidak tercapai. Tidak memiliki rasa motivasi yang tinggi sama saja tidak memiliki keinginan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:322), "Motivasi merupakan proses *psikologis* yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku

pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*?. Manajer perlu memahami proses *psikologis* ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Maka dari dorongan motivasi dari pimpinan-pimpinan perusahaan sangatlah perlu dilakukan agar karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas dan fungsi mereka. Setiap karyawan perlu diberi kesempatan menggunakan inisiatifnya sendiri. Semua karyawan perlu diberi dorongan untuk mencapainya dengan menetapkan target tinggi tetapi realistik.

Untuk melihat kondisi motivasi kerja di perusahaan penulis melakukan pra penelitian terhadap 15 karyawan dengan mengambil sampel dari sebagian populasi untuk menggambarkan motivasi kerja dan berikut tabel motivasi kerja hasil kuesioner pra survei PT TASPEN (Persero) (KCU) Bandung.

Tabel 1.7
Motivasi Kerja Karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung

NO	DIMENSI	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL SKOR	SKOR IDEAL
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kebutuhan Fisiologis	2	2	8	16	2	6	3	12	0	0	36	60
2	Kebutuhan Rasa aman	0	0	9	18	5	15	1	4	0	0	37	60
3	Kebutuhan Sosial	0	0	8	16	6	18	1	4	0	0	38	60
4	Kebutuhan Harga Diri	2	2	4	8	3	9	4	16	2	10	45	60
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1	1	7	14	4	12	1	4	2	10	41	60
Jumlah		5		36		20		10		4		197	300
Rata-rata Skor (Tabulasi)												39.4	60
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15 orang Jumlah Dimensi = 5 Rata-rata Skor = Total Skor / Jumlah Dimensi Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tinggi (4)													

Sumber: Hasil Pra Survei, Agustus 2017

Berdasarkan tabel 1.7 hasil tabulasi untuk variabel motivasi kerja memperoleh rata-rata skor 39.4 dengan skor ideal sebesar 60, yang tidak memenuhi kriteria ideal terutama pada dimensi kebutuhan fisiologis sebesar 36.

Menurunnya motivasi kerja merupakan tantangan bagi pimpinan-pimpinan perusahaan, karena dengan program SMK yang menuntut karyawannya untuk memiliki kemampuan kompetensi individu dalam mencapai target-target perusahaan, diharuskan karyawan untuk selalu memiliki motivasi tinggi dalam bekerja agar mencapai target perusahaan tersebut, dengan permasalahan yang terjadi bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja yang diberikan, hal ini didukung dengan hasil wawancara bahwa menurunnya kinerja diakibatkan karena kurangnya motivasi dalam mencapai target perusahaan serta kemampuan kompetensi setiap individu menurun.

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatkan motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Pentingnya pemberian kompensasi dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja masing-masing karyawan, PT TASPEN (Persero) KCU Bandung dengan segala sistem dan kemampuan manajemennya selalu berusaha optimal melaksanakan program tersebut dengan tepat, baik, adil, jujur serta terbuka dalam mencapai kinerja yang optimal.

Dengan adanya pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan diharapkan karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang lebih baik serta semangat dan dorongan bertambah sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi bisa memotivasi karyawan dalam memberikan kinerja yang lebih baik serta motivasi dari setiap individu dapat meningkatkan semangat kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, merupakan suatu keharusan bagi perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor untuk mewujudkan kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah kompensasi dan motivasi kerja karyawan bagi perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, terdapat permasalahan yang signifikan yaitu:

1. Kinerja Karyawan;
 - a. Masih banyak karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktunya atau target yang ditetapkan.

- b. Menurunnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.
 - c. Pekerjaan yang seharusnya diselesaikan dengan tepat waktu, akan membutuhkan waktu yang lebih lama lagi untuk menyelesaikannya, sehingga menyebabkan tingkat penurunan kinerja yang tinggi.
2. Kompensasi;
- a. Menurunnya kinerja berdampak pada pemberian kompensasi, karena perusahaan memberikan sistem kompensasi secara Remunerasi 3P.
 - b. Tidak tepat waktu dalam pemberian kompensasi.
 - c. Kurangnya kepuasan pemberian kompensasi kepada karyawan oleh perusahaan.
3. Motivasi Kerja Karyawan;
- a. Tuntutan dari program SMK, untuk selalu berkompetensi dalam bekerja mempengaruhi pada menurunnya motivasi kerja karyawan.
 - b. Menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja, karena kurang puasnya pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Menanggapi permasalahan seperti ini, perusahaan harus segera mencari pemecahan masalah yang sedang dihadapi. Salah satunya dengan pemberian kompensasi yang memadai, lebih terbuka, adil dan layak terhadap setiap karyawan agar bisa lebih termotivasi untuk bekerja dan mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki.

Identifikasi masalah atas kompensasi dan motivasi kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebaiknya dilaksanakan dan dipenuhi

dengan baik karena kedua faktor ini akan sangat mempengaruhi pada kinerja karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi di PT TASPEN (Persero) kantor cabang utama Bandung.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT TASPEN (Persero) kantor cabang utama Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT TASPEN (Persero) kantor cabang utama Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT TASPEN (Persero) kantor cabang utama Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan atau mengumpulkan data untuk diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

Tujuan penelitian di PT Taspen (Persero) kantor cabang utama Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompensasi di PT TASPEN (Persero) kantor cabang utama Bandung.

2. Motivasi kerja karyawan di PT TASPEN (Persero) kantor cabang utama Bandung.
3. Kinerja karyawan di PT TASPEN (Persero) kantor cabang utama Bandung.
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT TASPEN (Persero) kantor cabang utama Bandung baik secara parsial dan simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dibagi menjadi dua bagian yaitu kegunaan secara teoritis dan secara praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang

diteliti yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Masyarakat

Diharapkan sebagai referensi bagi masyarakat atau peneliti lain yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan judul dan objek Tugas Akhir yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dan pihak yang terkait dalam upaya pencapaian dan peningkatan kinerja karyawan pada umumnya, khususnya pada kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.