

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan usaha yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan agar mempertahankan keberadaannya. Perusahaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas, yang mampu menggerakkan dan mengendalikan perusahaan agar dapat berkembang. Sehingga perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan memimpin di pasar global. Perusahaan berusaha untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang sudah berdiri sebelumnya. Mereka berlomba-lomba memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dan berusaha mendapatkan kepercayaan masyarakat agar dapat bertahan di dunia persaingan bisnis.

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Sesuai dengan peraturan Kementrian ESDM No 18.

Untuk menciptakan perusahaan yang prima diperlukan peran dari para pegawai perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika pegawai yang ada di dalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik.

Departemen sumber daya manusia mempunyai andil dalam mengembangkan potensi pegawai untuk kepentingan perusahaan. Beberapa potensi pegawai seperti kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan perannya di perusahaan. Di sinilah departemen sumber daya manusia harus dapat mengelola potensi-potensi pegawai agar dapat mendorong kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu peran penting dari departemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan kesempatan kepada sumber daya manusia di perusahaan agar dapat berperan aktif dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan Sutrisno (2013:87). Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi, kesempatan dan faktor – faktor yang dapat mendorong kinerja para pegawai di suatu perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi pada peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai, yang nantinya akan berdampak pada organisasi maupun perusahaan.

PT. Taspen KCU Bandung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara yang mendapat kepercayaan dari pemerintah untuk mengelola Asuransi Sosial Pegawai

Negeri Sipil termasuk Dana Pensiun Tabungan Hari Tua. Kegiatan usahanya selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam memberikan pelayanan jasa, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berkaitan dengan kinerja pegawai dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan kesuksesan dari sebuah organisasi. Dalam melaksanakan pelayanan juga bertindak sebagai koordinator atas kantor-kantor cabang di wilayah Jawa Barat. Berikut disajikan data pencapaian kinerja PT. Taspen Kantor Cabang Jawa Barat.

Tabel 1.1
Data Pencapaian Kinerja PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Jawa Barat
Tahun 2016-2017

No	Wilayah	Pencapaian	
		2016	2017
1	Bandung	90%	73%
2	Bogor	67%	87%
3	Cirebon	72%	77%
4	Tasikmalaya	78%	82%
5	Banten	60%	85%

Sumber : PT. Taspen KCU Bandung

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat pencapaian kinerja hampir seluruh kantor cabang mengalami kemajuan yang meningkat cukup pesat dan adapula yang mengalami peningkatan walau hanya beberapa persen saja yaitu pada kantor cabang Cirebon, akan tetapi bagi perusahaan mengalami peningkatan walaupun hanya beberapa persen saja tentunya hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan dalam pencapaian target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Dari lima kantor cabang tersebut ada satu kantor cabang yang mengalami penurunan yang cukup drastis, penurunan ini terjadi pada kantor cabang Bandung dari tahun 2016 mencapai 90% dan pada tahun 2017 menurun

jadi 73%, hal ini berdampak buruk terhadap pencapaian kinerja di PT.Taspen KCU Bandung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja pegawainya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Menurut Hariandja (2012:195) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk melihat kondisi awal kinerja pegawai PT.Taspen KCU Bandung maka penulis melakukan pra survei terhadap 15 responden dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kinerja Pegawai di PT.Taspen KCU Bandung

No	Dimensi	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jml skor	Skor ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kualitas Kerja	0	0	1	4	12	36	2	4	0	0	44	75
2	Kuantitas Kerja	0	0	1	4	9	27	5	10	0	0	41	75
3	Tanggung Jawab	0	0	2	8	6	18	7	14	0	0	40	75
4	Kerjasama	0	0	1	4	6	18	8	16	0	0	38	75
5	Inisiatif	0	0	1	4	11	33	3	6	0	0	43	75
Jumlah Rata-rata												206	375
												41,2	75
F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah responden = 15 Jumlah Dimensi = 5 Skor Ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi													

Sumber: Hasil kuisioner pendahuluan di PT.Taspen KCU Bandung (2018)

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa nilai kinerja pegawai yang ada pada PT.Taspen KCU Bandung masih jauh dari skor ideal yaitu 75 utamanya dalam tanggung jawab 40 dan kerjasama 38 dimana dalam mengerjakan suatu pekerjaan masih belum memenuhi harapan perusahaan. Dapat disimpulkan target standar kinerja pegawai pada PT.Taspen KCU Bandung yang di wakili lima dimensi semuanya belum mencapai standar.

Mengingat kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam memajukan kinerja secara keseluruhan di perusahaan dan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi, maka sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum, maka PT.Taspen KCU Bandung perlu untuk melakukan perbaikan aspek-aspek yang disinyalir mempengaruhi kinerja para pegawai karena kinerja merupakan hasil capaian seseorang secara kuantitas maupun kualitas atas tugas dan tanggung jawab (Anwar Prabu Makunegara 2012:67). Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan perusahaan. Masalah kinerja ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan kepala bagian SDM dan umum menyatakan bahwa, secara umum yang mengakibatkan belum optimalnya kinerja diantaranya :

1. Masih rendahnya kualitas kerja yang menimbulkan kinerja pegawai yang belum optimal karena masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga pekerjaan dinilai kurang maksimal

2. Masih rendahnya kuantitas kerja karena masih banyaknya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hal tersebut dapat menghambat pekerjaan lainnya.
3. Masih rendahnya kerjasama antar pegawai karena kurang terjalinya kekompakan dari setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dan masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi atau pendapat antar pegawai.
4. Masih rendahnya rasa tanggung jawab dikarenakan pegawai masih terlihat kurang menyadari akan tugas dan tanggung jawab nya sehingga banyak pekerjaan yang belum terselesaikan yang dapat menghambat pekerjaan lainnya dan tentu berdampak buruk terhadap perusahaan.
5. Masih kurangnya inisiatif pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan.

Berdasarkan data sekunder perusahaan yang sudah didapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dengan tujuan memperkuat penelitian ini, penulis melakukan penelitian terdahulu untuk mengetahui beberapa hal yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai pada PT.Taspen KCU Bandung. Dalam menentukan faktor yang dapat menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai, terdapat 7 faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan menurut Gibson (2013:123) adalah kompensasi, disiplin kerja, stres kerja, konflik kerja, motivasi berprestasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan pra survei kepada 15 responden mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT.Taspen KCU Bandung yang bisa dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di PT.Taspen KCU Bandung

No	Variabel	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jml skor	Skor ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kompensasi	3	15	11	44	1	3	0	0	0	0	62	75
2	Disiplin Kerja	0	0	1	4	8	24	6	12	0	0	40	75
3	Stres Kerja	5	25	6	24	4	12	0	0	0	0	61	75
4	Konflik Kerja	4	20	9	36	2	6	0	0	0	0	62	75
5	Motivasi Berprestasi	0	0	3	12	8	24	4	8	0	0	44	75
6	Kepemimpinan	5	25	8	32	2	6	0	0	0	0	63	75
7	Kepuasan Kerja	4	20	8	32	3	9	0	0	0	0	61	75
F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah responden = 15 Skor Ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi													

Sumber : Hasil kuisioner pendahuluan di PT.Taspen KCU Bandung (2018)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagaimana tercantum dalam pada tabel tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor yang menjadi penyebab dari kurang optimalnya kinerja pegawai di PT.Taspen KCU Bandung adalah variabel disiplin kerja 40 dan motivasi berprestasi 44. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan motivasi memiliki nilai skor yang paling rendah diantara variabel lainnya seperti kompensasi 62, stres kerja 61, konflik kerja 62, kepemimpinan 63 dan kepuasan kerja 61.

Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana pegawai mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan selain itu juga semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer dan Levine terjemah Sutrisno (2013 : 60) bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi peraturan perusahaan.

Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap pegawai menjalankan peran, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Pegawai yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Untuk itu, suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para pegawai. Kedisiplinan pegawai salah satu tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Selain itu terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan.

Menurut Mathis and Jackson (2013:133) tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:195) kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkuprawira dan Aida (2012:122) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan perusahaan tertentu dan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan.

Untuk melihat kondisi awal disiplin kerja pegawai di PT.Taspen KCU Bandung maka penulis melakukan pra survei terhadap 15 responden dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Disiplin Kerja di PT.Taspen KCU Bandung

No	Dimensi	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jml skor	Skor ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Taat terhadap waktu	0	0	1	4	12	36	2	4	0	0	44	75
2	Taat terhadap Perusahaan	0	0	1	4	11	33	3	6	0	0	43	75
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	0	0	1	4	10	30	4	8	0	0	42	75
4	Taat terhadap etika kerja	0	0	1	4	8	24	6	12	0	0	40	75
Jumlah Rata-rata												169	300
												42,2	75
F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah responden = 15 Jumlah Dimensi = 5 Skor Ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi													

Sumber : Hasil kuisioner pendahuluan di PT.Taspen KCU Bandung (2018)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa nilai disiplin kerja pegawai yang ada di PT.Taspen KCU Bandung masih jauh dari skor ideal yaitu 75 utamanya dalam taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 40 dan taat terhadap etika kerja 42 dimana dalam tingkat kedisiplinan masih belum memenuhi harapan perusahaan. Dapat disimpulkan target standar kinerja pegawai pada PT.Taspen KCU Bandung yang terdiri dari empat dimensi semuanya belum mencapai standar.

Disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penunjang suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan, maka peran pimpinan sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui disiplin kerja pegawai. Pentingnya disiplin kerja pegawai merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan dalam suatu instansi, dimana dengan disiplin diharapkan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas,

merencanakan, mengatur dan mengendalikan potensi sumber daya manusia serta dapat meningkatkan kesejahteraan pada pegawai (Bedjo Siswanto 2013:320).

Berdasarkan wawancara dengan kepala bagian SDM dan umum menyatakan bahwa yang menjadi permasalahan disiplin pegawai, diantaranya :

1. Masih rendahnya taat terhadap waktu karena masih kurangnya kedisiplinan pegawai, dilihat dari jumlah kehadiran tahun ke tahun terus meningkat. Serta masih adanya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu.
2. Masih rendahnya taat terhadap perusahaan dikarenakan masih adanya pegawai yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terlihat pada saat jam istirahat, masih saja ada yang terlambat masuk dan kebanyakan pegawai mengulur-ulurkan waktu terkesan tidak memperdulikan jam istirahat yang telah ditentukan perusahaan.
3. Masih rendahnya taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dikarenakan masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan dan kurang mentaati aturan kerja perusahaan.
4. Masih rendahnya etika kerja dikarenakan masih adanya pegawai yang sebagian meninggalkan tugasnya saat jam kerja tanpa izin.

Disiplin kerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang lebih optimal lagi, karena tidak ada lagi organisasi atau perusahaan yang berprestasi tanpa melaksanakan disiplin kerja yang tinggi. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya pegawai yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan dan rasa tanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan (Bedjo Siswanto 2013:291). Suatu organisasi apabila pegawai

perusahaan disiplin kerja yang tinggi maka produktivitas yang dihasilkan juga akan tinggi. Seorang pegawai mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak kaitanya dengan pekerjaan. Faktor lain yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, yaitu motivasi berprestasi.

Motivasi berprestasi dikatakan sebagai cara untuk meningkatkan prestasi yang selalu dilatarbelakangi oleh keinginan kuat individu untuk mencapai suatu tingkat keberhasilan di atas rata-rata atau ambisi kuat individu untuk memperoleh hasil yang lebih baik dari hasil yang pernah diperoleh atau hasil yang diperoleh oranglain. Oleh sebab itu, motivasi berprestasi merupakan kecenderungan positif dari dalam diri individu yang pada dasarnya merupakan reaksi individu terhadap adanya suatu tujuan yang ingin dicapai. Menurut David Mc Clelland (2010:102) mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Teori tersebut memiliki sebuah pandangan bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan yang lainnya. Seseorang dianggap memiliki motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain selain itu kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

Untuk melihat kondisi awal motivasi berprestasi pada PT.Taspen KCU Bandung, penulis melakukan pra survei terhadap 15 responden dan hasilnya dapat di lihat pada Tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Motivasi Berprestasi di PT.Taspen KCU Bandung

No	Dimensi	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jml skor	Skor ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Mandiri	0	0	1	4	8	24	6	12	0	0	40	75
2	Tanggung Jawab	0	0	1	4	11	33	3	6	0	0	43	75
3	Berani Menghadapi Resiko	0	0	3	12	8	24	4	8	0	0	44	75
4	Memiliki Rasa Percaya Diri	1	5	2	8	8	24	4	8	0	0	45	75
Jumlah Rata-rata												172	300
												43	75
F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah responden = 15 Jumlah Dimensi = 5 Skor Ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi													

Sumber : Hasil kuisioner pendahuluan di PT.Taspen KCU Bandung (2018)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa nilai motivasi berprestasi pada PT.Taspen KCU Bandung masih jauh dari skor ideal yaitu 75 utamanya dalam dimensi mandiri menunjukkan jumlah skor yang paling rendah yaitu 40, sedangkan untuk dimensi tanggung jawab 43, berani menghadapi resiko 44 dan memiliki rasa percaya diri 45. Dapat disimpulkan target standar motivasi berprestasi pada PT.Taspen KCU Bandung yang terdiri dari empat dimensi semuanya belum mencapai standar.

Motivasi berprestasi sangat mempengaruhi kinerja atau prerstasi kerjanya. Semakin tinggi motivasi untuk berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja atau prestasi kerjanya. Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan mengerjakan sesuatu secara optimal karena mengharapkan hasil yang lebih baik dari standar yang ada. Adanya motivasi berprestasi membuat seseorang

mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu yang harus dicapainya pada setiap satuan waktu. Heckhausen dalam Djaali (2013:103) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuan setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan.

Berdasarkan wawancara dengan kepala bagian SDM dan umum menyatakan bahwa yang menjadi permasalahan motivasi berprestasi, diantaranya :

1. Kurangnya sikap mandiri karena masih kurangnya inisiatif dari pegawai dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab karena pegawai masih terlihat kurang menyadari akan tugas dan tanggung jawab nya sehingga banyak pekerjaan yang belum terselasikan.
3. Kurang berani menghadapi resiko dikarenakan pegawai tidak berani mengambil keputusan karena takut dengan resiko yang akan di hadapi.
4. Kurang memiliki rasa percaya diri dikarenakan pegawai kurang optimis dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tetapkan perusahaan.

Dengan demikian, motivasi berprestasi pegawai merupakan faktor pendorong yang penting untuk peningkatan kinerja. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Heri Sapari (2017:97) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Studi yang pernah dilakukan

sebelumnya ini memperkuat argumentasi bahwa motivasi berprestasi merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja pegawai.

Hal ini juga didukung pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:122) dan Malayu S.P Hasibuan (2013:76) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi dan disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka akan sulit untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan melaksanakan penelitian di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu :

1. Pencapaian kinerja pada PT.Taspen KCU Bandung mengalami penurunan.
2. Masih rendahnya kinerja pegawai pada PT.Taspen KCU Bandung.

3. Kurang terjalannya kerjasama dari setiap pegawai unruk menyelesaikan pekerjaan bersama dan masih mementingkan ego masing-masing karena adanya perbedaan persepsi.
4. Kurang menyadari akan tanggung jawab sehingga dapat menghambat pekerjaan dan berdampak buruk terhadap perusahaan.
5. Masih rendahnya disiplin kerja pada PT.Taspen KCU Bandung.
6. Masih rendahnya etika kerja dikarenakan masih adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaannya saat jam kerja tanpa izin.
7. Masih rendahnya motivasi berprestasi pada PT.Taspen KCU Bandung.
8. Masih kurangnya inisiatif dari pegawai dalam bekerja untuk menunjukkan sikap mandiri.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
2. Bagaimana motivasi berprestasi pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Pegawai pada PT.Taspen (Persero) KCU Bandung baik secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
2. Motivasi berprestasi pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
3. Kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Taspen KCU Bandung baik secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi berprestasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan usahanya agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi dan Kinerja Pegawai.

3. Bagi Pembaca

Untuk memberi informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan yang sama.