

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 memicu 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.

Dalam Kinerja karyawan sering kali terdapat masalah yang timbul pada karyawan, keahlian yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan suatu proses kinerja juga sering kali terlalu diremehkan. Seorang manajer atau pimpinan perusahaan harus tahu bagaimana menetapkan sasaran yang jelas dan dapat diukur serta sasaran yang telah dicapai oleh karyawan. Mereka harus dapat menyediakan umpan balik yang membantu karyawan bukan hanya bagaimana menghargai apa yang telah dicapai oleh karyawan yang berprestasi pada rapat evaluasi tetapi juga kesanggupan memberikan bonus, kenaikan gaji atau bahkan memberikan kenaikan jabatan dengan harapan dapat memperbaiki kesejahteraan bagi karyawan sehingga memberikan umpan balik bagi perusahaan tentang kinerja karyawan.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam kegiatan pelayanan lalulintas informasi, uang dan barang. Salah satu diferensiasi produk yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut adalah jasa layanan pengiriman berbagai jenis barang, contohnya peralatan rumah tangga, alat elektronik, pakaian, berkas dan surat kabar dan masih banyak lainnya. Saat ini, bentuk badan usaha PT Pos Indonesia merupakan Perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Dengan PP No. 240 Tahun 1961, dibentuklah Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Dengan PP No. 30 Tahun 1965, PN Postel dipecah menjadi dua perusahaan yaitu PN Pos dan Giro dan PN Telekomunikasi.

BUMN ini pernah mengalami kondisi yang sulit dan hampir bangkrut, hal ini dikarenakan munculnya perkembangan bisnis pengiriman atau ekspedisi lain yang semakin berkembang, sedangkan perusahaan ini tetap melakukan kegiatan dengan apa adanya. Sehingga berbagai bentuk pelayanan yang diberikan menjadi tidak maksimal, monoton, dan lambat. Bentuk pencitraan negative dari perusahaan tersebut yang dipahami oleh masyarakat, telah membuat BUMN ini menjadi kalah saing dan terus mengalami kerugian, kondisi tersebut diperparah dengan ketatnya persaingan dalam penyelenggaraan layanan serta jasa-jasa pengiriman barang atau ekspedisi yang ada di Indonesia dengan berbagai bentuk layanan yang lebih baik dan efisien (diakses dari www.bbc.com).

Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Oleh karena itu, wajar

apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam perusahaan.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena masalah yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja karyawan tidak konsisten pada Triwulan 1 sampai dengan Triwulan 4 periode 2016-2017, 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 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 Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero)
Kantor Pusat Bandung

Klasifikasi	Rentang Nilai SMK
A = BaikSekali	>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 Pos Indonesia (Persero) 2019

Penulis menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan yang berlaku di PT. Pos Indonesia (Persero) kantor pusat Bandung tersebut untuk mengetahui kinerja karyawan pada penilaian kinerja karyawan berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan karyawan yang berjumlah 34 orang, dapat dilihat bahwa pada hasil rekap kinerja karyawantahun 2016-2017 periode Triwulan 1 sampai dengan Triwulan 4, Sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero)
kantor pusat Bandung

No.	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
1.	2016	Triwulan 1	84,42	C	Cukup
		Triwulan 2	82,57	C	Cukup
		Triwulan 3	93,34	B+	Baik +
		Triwulan 4	90,85	B-	Baik-
2.	2017	Triwulan 1	86,06	B-	Baik-
		Triwulan 2	89,91	B-	Baik-
		Triwulan 3	88,81	B-	Baik-
		Triwulan 4	84,28	C	Cukup

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 perusahaan tersebut mengalami fluktuasi dan belum memenuhi pencaapaian target atau standar kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2016 Triwulan 4 mengalami penurunan sampai dengan Triwulan 1 tahun 2017 dengan predikat B- (Baik-), di Triwulan 2 tahun 2017 mengalami kenaikan dengan predikat B-(Baik), dan di Triwulan 3 sampai Triwulan 4 tahun 2017 mengalami penurunan kembali sampai mencapai predikat C (Cukup).

Terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi, hal ini mengindikasikan kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan terlihat adanya ketidak konsistenan dalam proses pencapaian. Hal tersebut mengindikasikan

masih terdapat kinerja karyawan yang mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah setiap periodenya, sehingga belum dapat dinilai dengan pasti dalam pencapaian kinerja karyawan. Selain itu berdasarkan hasil wawancara terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja pegawai, dapat diketahui dari :

1. Kurangnya pengawasan dari atasan sehingga mempengaruhi hasil dari kinerja
2. Kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan
3. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan.
4. Kurang bekerja dengan giat untuk kemajuan perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi terpenting dalam suatu organisasi, tanpa karyawan dalam organisasi akan terjadi kesulitan dalam menjalankan setiap pekerjaan sehingga tujuan dari organisasi akan sulit untuk dicapai. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada target yang ditetapkan organisasi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan sehingga karyawan akan mengalami penurunan kinerja. Untuk menciptakan kinerja yang baik karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Penurunan kinerja perusahaan akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing karyawan itu sendiri.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah dicapai. Untuk mengetahui kinerja karyawan peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan penyebaran pra-kuesioner pendahuluan kepada 20 responden karyawan tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja karyawan yang terjadi, dapat di lihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra survey Mengenai Kinerja Karyawan
PT Pos Indonesia (Persero) kantor pusat Bandung

Variabel Y	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Responden	Rata- rata
		SS	S	KS	TS	STS		
<i>Kinerja</i>	Kualitas Kerja	0	4	9	7	0	20	2,9
	Kuantitas Kerja	1	2	8	7	2	20	2,7
	Tanggung Jawab	0	3	6	8	3	20	2,5
	Kerja Sama	0	4	7	6	3	20	2,6
	Inisiatif	2	4	8	6	0	20	3,1
Skor Rata-rata Kinerja								2,7

Sumber : Hasil olah data peneliti 2019

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) kantor pusat Bandung divisi sumber daya manusia mempunyai skor rata-rata 2,7. Adapun dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata adalah dimensi tanggung jawab dan kerja sama. Dimensi tanggung

jawab yaitu masih ada karyawan yang tidak cepat dan tepat dalam mengambil tindakan atau keputusan pekerjaannya, sehingga merugikan perusahaan. Dimensi kedua yaitu kerja sama yaitu ada karyawan yang kurang berkomunikasi dan cenderung menyelesaikan tugas secara individu serta tidak terjalin kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kerja sama sangat berpengaruh baik bagi hasil yang akan di capai selain itu dapat memudahkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

Demikian kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) diindikasikan masih rendah, hal ini diperkuat berdasarkan hasil pra-survey. Peneliti menggunakan kuesioner kepada 20 pegawai PT Pos Indonesia (Persero) kantor pusat Bandung divisi sumber daya manusia. Pengukurannya menggunakan 6 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja. Berikut ini data yang penulis peroleh mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) kantor pusat Bandung :

Tabel 1.4

**Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan
PT.Pos Indonesia (Persero) Jawa Barat**

No	Variabel X	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1	<i>Penempatan kerja</i>	Penempatan Karyawan	6	5	4	4	1	71	3,55
		Beban Kerja	5	6	7	2	0	74	3,70
		Spesialisasi Pekerjaan	2	5	8	5	0	64	3,20
Skor rata-rata Penempatan Kerja								3,48	
2	<i>Beban Kerja</i>	Beban waktu	2	8	6	4	0	68	3,40
		Beban mental	4	6	8	2	0	72	3,60

		Beban Fisik	3	6	7	3	1	67	3,35
Skor rata-rata Beban Kerja									3,45
3	<i>Motivasi</i>	Kebutuhan akan Prestasi	1	3	10	4	2	57	2,85
		Kebutuhan akan afiliasi	0	4	10	4	2	56	2,80
		Kebutuhan akan kekuasaan	2	5	8	5	0	64	3,20
Skor rata-rata Motivasi Kerja									2,95
4	<i>Budaya Organisasi</i>	Kesadaran diri	7	8	5	0	0	82	4,10
		Kegresifan	5	10	5	0	0	80	4,00
		Kepribadian	6	6	4	3	1	73	3,65
		Performa	11	6	2	1	0	87	4,35
		Orientasi Tim	10	8	2	0	0	88	4,40
Skor rata-rata Budaya Organisasi									4,03
5	<i>Komitmen Organisasi</i>	Komitmen Afektif	5	10	5	0	0	80	4,00
		Komitmen berkelanjutan	1	3	10	4	2	57	2,85
		Komitmen Normatif	2	4	11	3	0	65	3,25
Skor rata-rata komitmen organisasi									3,37
6	<i>Pengawasan kerja</i>	Pengawasan pendahulu	0	4	8	6	2	54	2,70
		Pengawasan langsung	0	4	10	4	2	56	2,80
		Pengawasan umpan balik	1	3	10	4	2	57	2,85
Skor rata-rata Pengawasan Kerja									2,80
Mean=Nilai x F : Jumlah Pegawai (20 orang)									
Skor rata-rata=jumlah mean:jumlah pernyataan									

Sumber: Hasil olah data oleh peneliti 2019

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: pengawasan kerja dan motivasi karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 6 variabel yang digunakan menjadi parameter penelitian.

Dalam meningkatkan kinerja maka dibutuhkan pengawasan kerja, dimana pimpinan selalu memantau dan melakukan peninjauan terhadap karyawannya dengan tujuan untuk 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.

Menurut Schermerhorn yang dialih bahasakan oleh Ernie dan Saefullah (2015: 317), mendefinisikan pengawasan kerja merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. 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 Pengawasan Kerja
PT. Pos Indonesia (persero) kantor pusat bandung divisi sumber daya manusia

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
	Pengawasan Kerja	Pengawasan Pendahuluan	0	4	8	6	2	54	2,70
		Pengawasan Langsung	0	4	10	4	2	56	2,80
		Pengawasan Umpan Balik	1	3	10	4	2	57	2,85
Skor Rata-Rata									2.80

Sumber: Hasil Pra-Survey 2019

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas memperlihatkan bahwa Pengawasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (persero) mempunyai skor rata-rata 2.80. Adapun dimensi yang masih di bawah rata-rata secara umum adalah dimensi Pengawasan Pendahuluan dengan nilai 2.70, Pengawasan Pendahuluan yaitu mencakup

semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan. 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. Pos Indonesia (persero) kantor pusat Bandung, diantaranya:

1. Karyawan menilai standar prosedur yang diberikan kepada karyawan kurang jelas sehingga karyawan selalu melanggar aturan pada saat bekerja dan sering terjadi ketidak disiplin 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.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Motivasi merupakan suatu dorongan agar pegawai melaksanakan pekerjaan dan memberikan tenaga penggerak yang menciptakan pekerjaan menggembirakan pada seorang individu, sehingga ia bersedia bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan semua sumber dayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut David McClelland yang diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013:162) mengemukakan bahwa Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

Berikut ini adalah data yang diperoleh penulis mengenai Motivasi Kerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) kantor pusat Bandung :

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan
PT Pos Indonesia (Persero) kantor pusat Bandung

Variabel X	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Responden	Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
<i>Motivasi</i>	Kebutuhan akan berprestasi	1	3	10	4	2	20	57	2,85
	Kebutuhan akan afiliasi	0	4	10	4	2	20	56	2,80
	Kebutuhan akan penghargaan	2	5	8	5	0	20	64	3,20
Skor Rata-Rata Motivasi								2,95	

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2019

Berdasarkan tabel 1.6 Motivasi Kerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) mempunyai skor rata-rata 2,95. Adapun dimensi yang masih ada di bawah rata-rata adalah dimensi kebutuhan akan berprestasi dan kebutuhan akan afiliasi. Kebutuhan akan berprestasi yaitu karyawan belum mempunyai prestasi yang bisa mengantarkan dirinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dalam kemajuan pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

Adapun Dimensi kedua yang masih di bawah rata-rata yaitu dimensi kebutuhan akan afiliasi adalah suatu kebutuhan dari seseorang untuk merasakan suatu perasaan terlibat dan ikut serta didalam suatu kelompok social.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses perumusan masalah yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terlihat adanya permasalahan dalam kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero), diantaranya :

1. Kinerja pegawai tidak konsisten pada setiap Triwulan periode tahun 2016-2017
2. Kurangnya pengawasan dari atasan sehingga mempengaruhi hasil dari kinerja
3. Kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan.
4. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan
5. Kurang bekerja dengan giat untuk kemajuan perusahaan

1.2.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Pengawasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) kantor pusat Bandung
2. Bagaimana Motivasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) kantor pusat Bandung
3. Bagaimana Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) kantor pusat Bandung

4. Seberapa besar Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. Pos Indonesia (Persero) kantor pusat Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Pengawasan Kerja pada PT. Pos Indonesia (persero) kantor pusat Bandung
2. Motivasi pada PT. Pos Indonesia (persero) kantor pusat Bandung
3. Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) kantor pusat Bandung
4. Besarnya pengaruh pengawasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) kantor pusat Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaannya adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. 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, motivasi dan kinerja karyawan.

2. 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.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi Perusahaan

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

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pemikiran bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama serta membantu pembaca untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.