

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting utama dalam organisasi. Di era globalisasi sekarang ini, kemajuan perusahaan semakin ketat apalagi Indonesia telah masuk kedalam pasar bebas atau yang sering kita dengar dengan istilah Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama dari sebuah organisasi atau perusahaan yang sangat berperan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dengan baik merupakan suatu keharusan dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan dan keefektifan dalam mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi juga tidak terlepas oleh peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi tersebut.

Setiap Pegawai dalam suatu perusahaan pastinya mengharapkan memiliki seorang pemimpin yang memberikan pengaruh positif bagi perusahaan, pengaruh lingkungan kerja juga memegang peranan dalam pencapaian tujuan perusahaan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai itu sendiri. Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah perusahaan,

artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan pasti selalu ditemukan masalah yang dihadapi seperti yang terjadi di PT.Taspen (Persero) Bandung dimana peneliti menemukan masalah-masalah yang dapat mempengaruhi atau menurunkan kinerja perusahaan, sebelum membahas masalah pada PT.Taspen peneliti akan menjelaskan sedikit mengenai PT.Taspen. PT.Taspen adalah suatu Badan Usaha Milik Negara yang (BUMN) yang di tugaskan oleh pemerintah untuk mengelola asuransi sosial bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sifat kepesertaannya bersifat wajib. PT. Taspen didirikan pada tanggal 17 April 1963 yang dilatar belakangi keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil yang dirilis melalui konferensi kesejahteraan pegawai negeri pada tanggal 25 – 26 Juli 1960 di Jakarta. Hasil dari konferensi tersebut dituangkan dalam keputusan Menteri pertama RI Nomor 388/MP/1960 tanggal 25 Agustus 1960 yaitu menetapkan perlunya pembentukan jaminan sosial bagi pegawai negeri dan keluarganya pada saat mengakhiri pengabdianya.

PT.Taspen juga memiliki tujuan yang ingin dicapai, dimana tujuan tersebut akan tercapai tergantung dari sumber daya yang dimiliki dalam melaksanakan kegiatan dari perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan

harapan tujuan perusahaan dapat dicapai. Begitu halnya pada PT. Taspen (Persero) yang mengharapkan kinerja pegawainya memiliki tingkat yang tinggi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja pegawai pada PT. Taspen (persero) maka dapat dilihat pada tabel 1.1 persentase Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Sistem Manajemen Kinerja PT. Taspen (Persero)**

Klasifikasi	Rentang Nilai Sistem Manajemen Kinerja
A = Baik Sekali	100
B <sup>+</sup> = Baik <sup>+</sup>	97,5 – 99
B = Baik	92,5 – 97,4
B <sup>-</sup> = Baik -	81 – 92,4
C = Cukup	70 – 80
D = Kurang	55 – 69
E = Nihil	<55

*Sumber PT. Taspen (Persero) Bandung*

Tabel 1.1 menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 100 dengan klasifikasi A (Baik Sekali), yang kedua nilai 97.5 – 99 klasifikasi B<sup>+</sup>, yang ketiga nilai 92.5 – 97,4 dengan klasifikasi B (Baik), yang keempat nilai 81 – 92,4 dengan klasifikasi B<sup>-</sup> (Baik-), yang ke lima nilai 70 – 80 dengan klasifikasi C (Cukup), yang keenam nilai 55 – 69 dengan klasifikasi D (Kurang), dan yang terakhir nilai <55 dengan klasifikasi E (Nihil). Permasalahan yang dialami perusahaan dapat dilihat pada hasil rekap kinerja pegawai periode Januari – Desember tahun 2012 sampai dengan tahun 2016. Dimana hasil kinerja PT.Taspen dari tahun 2012-2016 mengalami fluktuasi yaitu naik turun nya kinerja perusahaan, bisa dilihat dari tabel hasil rekapitulasi sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Kinerja Karyawan Tahun (2012 – 2016 )**

No	Tahun	Kinerja	Predikat	Keterangan
1	2012	75,55	C	Cukup
2	2013	90,20	B+	Baik+
3	2014	65,40	D	Kurang
4	2015	71,34	C	Cukup
5	2016	70,88	C	Cukup

*Sumber : PT.Taspen (Persero) Bandung*

Dari Tabel 1.2 bisa dilihat bahwa kinerja PT.Taspen mengalami fluktuasi dari tahun 2012-2016, dimana pada tahun 2012 kinerja PT.Taspen mencapai 75,55 kemudian pada tahun 2013 mengalami kenaikan yaitu menjadi 90,20 pada tahun 2014 mengalami penurunan dimana nilai kinerjanya menjadi rendah yaitu 65.40 dan pada tahun 2015-2016 kembali mengalami fluktuasi yaitu pada tahun 2015 nilainya 71,34 dan pada tahun 2016 70,88. Dari hasil kinerja selama 5 tahun kebelakang bisa dilihat PT.Taspen belum mencapai kinerja dengan predikat yang diharapkan, tentu ini menjadi tantangan bagi pimpinan dimana harus lebih meningkatkan kinerja perusahaan demi mencapai kinerja yang sangat baik.

Kemudian untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero). Alasan penulis melakukan pra survei untuk mengetahui dimensi kinerja pegawai yang bermasalah, penulis melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner pada 15 pegawai secara acak sebagai sampel, dan hasilnya dapat dilihat di tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai PT. Taspen (Persero) Bandung**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kuantitas Kerja	2	3	6	3	1	47	3,5
2.	Inisiatif	3	2	7	3	-	50	
3.	Tanggung Jawab	3	9	3	-	-	60	
4.	Kerjasama	4	7	2	1	1	57	
5.	Kualitas Kerja	3	4	4	2	2	49	
<b>F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15</b>								

*Sumber: Hasil olah data pra survei, 2017*

Berdasarkan Tabel 1.3, bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan yaitu memperoleh skor rata – rata 3,5. Hal ini terlihat dari dimensi terendah yaitu kuantitas kerja dengan jumlah skor 47 yang sebagian besar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak selalu mencapai target, kemudian kualitas kerja dengan jumlah skor 49 dimana pegawai kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan kemudian dimensi inisiatif dengan jumlah skor 50 dimana masih kurangnya keinginan pegawai untuk bekerja tanpa menunggu perintah atasan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada PT. Taspen belum optimal, yang disebabkan masih kurang optimalnya kualitas, kuantitas dan inisiatif kerja dari pegawai. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di PT. Taspen, peneliti melakukan pra survei dengan berpegangan pada teori Menurut Sedarmayanti

(2013:123), dimana menurut teori tersebut kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, pelatihan, pengawasan, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi pada peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai, yang nantinya akan berdampak pada organisasi maupun perusahaan. Pra survei tersebut digunakan untuk mencari skor terendah dari variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Berikut hasil pra survei yang peneliti lakukan pada pegawai PT. Taspen (Persero) Bandung :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survei variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Bandung**

	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Rata - rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
<b>KOMPENSASI</b>								
1	Gaji yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja	4	9	2	0	0	62	4,0
2	Pegawai mendapatkan tunjangan, asuransi dan cuti	3	11	0	0	0	59	
<b>MOTIVASI KERJA</b>								
1	Pegawai dalam bekerja selalu melampaui target/standar yang ditetapkan	0	1	8	5	1	39	2,4
2	Pegawai merasa semangat bila pekerjaan dikerjakan dalam tim	0	0	7	7	1	36	
3	Pegawai selalu ingin menjadi orang yang paling berpengaruh didalam pekerjaan	0	2	8	5	0	34	
<b>STRESS KERJA</b>								
1	Pegawai tidak selalu memiliki beban kerja yang berlebihan	0	4	11	0	0	49	3,6
2	Tidak terdapat konflik antar pegawai	4	5	4	2	0	56	

Tabel 1.4 (Lanjutan)

3	Peralatan kerja yang tersedia sangat mendukung	2	8	5	0	0	57	
LINGKUNGAN KERJA								
1	Penerangan ditempat kerja sangat mendukung	2	2	4	6	1	43	2,8
2	Tata letak diruang kerja sangat mendukung	1	4	3	7	0	44	
3	Terdapat Hubungan kerja yang baik antar pegawai	2	2	5	3	3	42	
DISIPLIN KERJA								
1	Pegawai selalu tepat waktu masuk kerja	6	9	0	0	0	66	4,1
2	Pegawai selalu mentaati peraturan yang berlaku	3	9	3	0	0	60	
3	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	3	10	2	0	0	61	
PELATIHAN								
1	Selalu diadakan pelatihan apabila terdapat standar-standar pelaksanaan kerja yang baru	1	11	3	0	0	58	3,8
2	Pimpinan selalu memberikan contoh kerja	2	9	4	0	0	58	
3	Pegawai yang telah mengikuti pelatihan mempunyai kinerja yang lebih baik	1	12	2	0	0	59	
PENGAWASAN								
1	Pimpinan selalu melakukan pemeriksaan langsung terhadap hasil kerja	2	4	8	1	0	52	3,7
2	Selalu ada evaluasi terhadap pekerjaan	5	4	6	0	0	59	
3	Selalu terjadi diskusi antara pimpinan dan pegawai tentang pelaksanaan pekerjaan	3	6	5	1	0	56	
KEPEMIMPINAN								
1	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan pegawai	2	3	4	5	1	45	2,9
2	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada karyawan	3	1	4	7	0	45	
3	Pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berpendapat	2	2	5	4	2	43	
KOMITMEN ORGANISASI								

Tabel 1.4 (Lanjutan)

1	Tidak ada keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi	0	13	2	0	0	58	4,0
2	Pegawai bangga menjadi bagian dari perusahaan	1	13	1	0	0	60	
3	Loyalitas pegawai terhadap perusahaan sangat kuat	3	12	0	0	0	63	
<b>Total Skor Rata-rata dari semua variabel = 3,5</b>								
<b>Jumlah Responden = 15 Orang</b>								
<b>Rata-rata = Skor / Jumlah Responden</b>								
<b>Total Skor Rata-rata = Total Rata-rata / Jumlah Pertanyaan</b>								

Berdasarkan hasil pra survei, dapat dilihat bahwa Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja mempunyai nilai rata-rata terendah yaitu 2,4, 2,8 dan 2,9 artinya masih dibawah nilai rata-rata keseluruhan.

Untuk mencapai efektifitas dalam melakukan kerja, pegawai perlu mempunyai perilaku dimana pegawai tidak hanya bekerja untuk kepentingan dirinya sendiri melainkan dapat memberikan kontribusi dan partisipasi lebih dari sekedar pekerjaan formal kepada perusahaannya yang ditetapkan dan dapat membantu pegawai lain untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam bekerja, Oleh karena itu motivasi berperan sangat penting dalam suatu perusahaan. Namun pada kenyataannya motivasi kerja pegawai di PT. Taspen masih rendah hal tersebut ditunjukkan dengan sebagian pegawai merasa kurang dihormati, dalam bekerja pegawai kurang mengembangkan kreatifitasnya, selain itu dalam bekerja pegawai kurang sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi tinggi serta pegawai kurang mengembangkan kemampuan untuk mengejar kekuasaan. Begitupun dengan kepemimpinan, sangatlah penting didalam suatu organisasi agar

tercapainya tujuan yang diinginkan akan tetapi Kepemimpinan di PT. Taspen kurang optimal seperti pegawai tidak menerima arahan dan bimbingan dari atasan, pimpinan kurang menghargai potensi bawahan, selain dari itu pimpinan kurang bersosialisasi terhadap pegawainya juga sikap pemimpin yang kurang harmonis dengan pegawainya. Dalam suatu organisasi lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena dalam suatu organisasi lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan, namun sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang kurang optimal. Begitupun yang terjadi di PT. Taspen yang lingkungan kerjanya kurang baik diantaranya suasana dilingkungan kerja kurang nyaman, hubungan dengan rekan kerja kurang terjalin baik, juga kurangnya penerangan cahaya matahari di dalam ruang kerja.

Untuk mengetahui motivasi kerja pada pegawai di PT. Taspen (Persero) Bandung, penulis melakukan pra survey terhadap 15 orang sebagai sampel, alasan dilakukannya penyebaran kuisisioner tersebut adalah untuk mengetahui dimensi motivasi kerja . dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survei Motivasi Kerja pada PT. Taspen (Persero)**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kebutuhan akan prestasi	2	2	8	2	1	47	3,3
2.	Kebutuhan akan afiliasi	3	5	5	1	1	53	
3.	Kebutuhan akan kekuasaan	3	3	7	1	1	51	
<b>F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15</b>								

Berdasarkan Tabel 1.5, menunjukkan hasil pra survei motivasi kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) masih rendah dengan rata-rata 3,3 . Hal ini ditunjukkan pada dimensi kebutuhan akan berprestasi dimana pegawai tidak bersungguh – sungguh dalam bekerja agar dapat berprestasi tinggi. Kemudian dimensi kebutuhan akan afiliasi dimana pegawai kurang dihormati, juga dimensi kebutuhan akan kekuasaan dimana pegawai kurang mengembangkan kemampuannya untuk mencapai kekuasaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih kurang sehingga akan menimbulkan menurunnya keinginan pegawai untuk bekerja secara optimal, pegawai akan bermalas – malasan dalam bekerja, apabila hal ini tidak diperbaiki maka tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki pegawai.

Lingkungan Kerja yang baik merupakan suatu hal yang penting di dalam suatu organisasi/ perusahaan karena lingkungan kerja yang baik juga turut menjaga kelangsungan hidup perusahaan karena berdampak terhadap internal perusahaan. Lingkungan kerja tersebut mencakup lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Untuk melihat kondisi Lingkungan Kerja pada PT. Taspen (Persero) Bandung, penulis memperoleh data dari hasil pra survei pada 15 responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja pada PT. Taspen (Persero) Bandung**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Pencahayaan	4	3	4	3	1	51	3,2
2.	Sirkulasi udara	5	5	3	1	1	57	
3.	Fasilitas	1	5	7	-	2	48	
4.	Suasana Kerja	-	5	5	4	1	44	
5.	Hubungan dengan rekan kerja	2	4	5	3	-	47	
<b>F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15</b>								

*Sumber : Hasil Olah data pra survey, 2017*

Berdasarkan Tabel 1.6, menunjukkan hasil pra survei lingkungan kerja di PT. Taspen yang memperoleh rata-rata 3,2. Hal ini terlihat dari dimensi terendah yaitu Suasana Kerja dimana suasana kerja perusahaan kurang nyaman, kemudian dimensi hubungan dengan rekan kerja, dimana hubungan dengan rekan kerja kurang baik, serta untuk dimensi fasilitas, dimana ruangan kerja masih kurang nyaman, seperti dekorasi ruang kerja masih terlihat kurang, tata warna di tempat kerja kurang menarik, juga kurangnya penerangan cahaya matahari sehingga membuat ruang menjadi lembab.

Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan mempengaruhi kepuasan serta kinerja pegawai menjadi baik. Selain Lingkungan Kerja harus baik untuk meningkatkan kinerja pegawai, Kepemimpinan juga

berpengaruh sangat penting terhadap perusahaan agar terciptanya kinerja yang optimal.

Untuk mengetahui Kepemimpinan di PT. Taspen (Persero) Bandung, penulis melakukan pra survey terhadap 15 orang sebagai sampel, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.7**  
**Hasil Pra Survei Kepemimpinan pada PT. Taspen (Persero)**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Visioner	2	2	5	6	-	45	3,2
2.	Pembimbing	2	10	3	-	-	59	
3.	Afiliasi	3	4	5	3	-	52	
4.	Demokratis	-	3	8	4	-	44	
5.	Komunikatif	2	2	7	3	-	45	
<b>F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15</b>								

*Sumber : Hasil Olah data pra survey, 2017*

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan hasil pra survei kepemimpinan di PT. Taspen (Persero) Bandung memperoleh skor rata-rata 3,2. Hal ini terlihat dari dimensi terendah yaitu Demokratis dimana pemimpin masih kurang menghargai potensi bawahannya sehingga akan menimbulkan menurunnya keinginan pegawai untuk bekerja secara optimal, pegawai akan bermalas-malasan dalam bekerja, kemudian untuk dimensi Visioner dan Komunikatif, pemimpin belum sepenuhnya memberikan bimbingan dan arahan kepada para pegawainya, pemimpin kurang bersosialisasi terhadap pegawainya, serta sikap pimpinan kurang harmonis dengan

pegawai. Apabila hal ini tidak diperbaiki maka tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan melaksanakan penelitian di PT. Taspen (Persero) Bandung dengan judul :

**“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) Bandung”.**

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan batasan-batasan masalah penelitian yang terjadi, menceritakan permasalahan penelitian yang dialami, sedangkan rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan-pengumpulan data.

Berdasarkan uraian maka ditemukan identifikasi masalah dan rumusan masalah yang terjadi di PT. Taspen (Persero) Bandung antara lain:

1. Kinerja Pegawai
  - a. Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai tidak selalu mencapai target
  - b. Pegawai kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan
  - c. Kurangnya keinginan pegawai untuk bekerja tanpa harus menunggu perintah atasan atau pegawai kurang berinisiatif
2. Motivasi Kerja
  - a. Dalam bekerja pegawai kurang dihormati

- b. Pegawai tidak selalu bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi yang tinggi
  - c. Pegawai kurang mengembangkan kemampuan untuk mengejar kekuasaan
3. Lingkungan Kerja
- a. Suasana di Lingkungan kerja kurang nyaman
  - b. Hubungan dengan rekan kerja kurang terjalin baik
  - c. Kurangnya Penerangan cahaya matahari diruang kerja
4. Kepemimpinan
- a. Pegawai tidak menerima bimbingan dan arahan dari pimpinan
  - b. Pimpinan kurang menghargai potensi pegawainya
  - c. Pimpinan kurang bersosialisasi terhadap pegawainya
  - d. Sikap pimpinan yang kurang harmonis dengan pegawainya

### **1.3 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan di PT. Taspen (Persero) Bandung
2. Bagaimana Lingkungan Kerja di PT. Taspen (Persero) Bandung
3. Bagaimana Motivasi Kerja pegawai di PT. Taspen (Persero) Bandung
4. Bagaimana Kinerja pegawai di PT. Taspen (Persero) Bandung
5. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Taspen (Persero) Bandung

6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja di PT. Taspen (Persero) Bandung baik secara parsial maupun simultan

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan yang diterapkan di PT. Taspen (Persero) Bandung
2. Lingkungan Kerja di PT. Taspen (Persero) Bandung
3. Motivasi Kerja di PT. Taspen (Persero) Bandung
4. Kinerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) Bandung
5. Besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja di PT. Taspen (Persero) Bandung baik secara parsial maupun simultan
6. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) Bandung

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Penulis memiliki harapan semoga penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas baik secara akademis maupun praktis.

##### **1.5.1 Kegunaan Akademis**

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis

serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.

2. Penelitian ini dapat juga digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

#### 1. Bagi Penulis

- a. Penulis mengetahui secara langsung kinerja pegawai yang bekerja di PT. Taspen (Persero) Bandung
- b. Penulis melihat secara langsung Kepemimpinan yang ada di PT. Taspen (Persero) Bandung
- c. Penulis melihat secara langsung kondisi Lingkungan Kerja di PT. Taspen (Persero) Bandung
- d. Penulis mendapatkan informasi secara langsung bagaimana motivasi pegawai di PT. Taspen (Persero) Bandung
- e. Penulis diharapkan mengetahui kepemimpinan yang diterapkan, kondisi lingkungan kerja di perusahaan, motivasi yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja pegawai.
- f. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai cara mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan.

#### 2. Bagi Pihak Perusahaan

- a. Hasil penelitian diharapkan sebagai bahan masukan dalam memperbaiki kinerja pegawai demi terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan
- b. Memberi masukan kepada pihak perusahaan dalam memperbaiki kepemimpinan, lingkungan kerja serta pemberian motivasi kepada pegawai.
- c. Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- d. Sebagai sarana menjalin hubungan kerja sama antara perusahaan dan Universitas.

### 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang mengalami masalah serupa.