

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis menyebabkan perusahaan harus meningkatkan produktivitasnya. Dalam menghadapi kondisi ini perusahaan harus memiliki manajemen yang baik dan memaksimalkan sumber daya yang ada agar mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya dalam dunia bisnis. Dalam suatu perusahaan terdapat berbagai sumber daya, salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan bergantung pada kemampuan kompetitif SDM yang dimilikinya.

Sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan sehingga harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan output yang optimal. Oleh sebab itu sebuah perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan cara agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Dalam sebuah perusahaan, terdiri dari sekelompok individu yang saling bekerja sama untuk memajukan perusahaan.

Karyawan bagi setiap perusahaan sangatlah penting perannya dalam setiap perkembangan bisnis perusahaan. Untuk itu, diperlukan karyawan yang terampil dalam bidangnya, berperilaku baik dalam menjalankan tugasnya serta mampu bersaing dengan karyawan lain. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, setiap karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dengan demikian mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. PT. POS Indonesia (Persero)

Bandung sebagai sebuah Badan Usaha Milik Negara yang dalam pelaksanaan tugasnya telah diatur dalam Undang - Undang nomor 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, juga memiliki peran sebagai agen pembangunan. Memiliki sejarah yang panjang sejak tahun 1746, Pos Indonesia ditunjuk oleh Pemerintah menjadi Platform Logistik National karena memiliki jaringan yang luas dan lengkap tersebar ke seluruh Indonesia. Pos Indonesia terus berkomitmen untuk melayani sepenuh hati, pos Indonesia juga senantiasa memberikan pelayanan terbaiknya sehingga manfaatnya terasa ke seluruh pelosok negeri dan mancanegara.

Pos Indonesia memiliki sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau hampir di semua kecamatan dan kelurahan/desa, hingga ke lokasi terpencil di Indonesia. Selalu berkomitmen untuk beradaptasi sesuai perkembangan zaman dengan menggunakan teknologi terbaru agar dapat melayani dari generasi ke generasi. Pos Indonesia mendorong percepatan kemandirian usaha mikro dan kecil dalam rangka mewujudkan masyarakat adil, makmur dan merata, maka perlu dilaksanakan program pengembangan dan pemberdayaan usaha mikro dan kecil baik melalui akses permodalan, manajemen, promosi dan pemasaran, dan lain - lain serta memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha kecil, koperasi dan masyarakat.

Setiap karyawan di dalam perusahaan dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik, prestasi suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja setiap individu yang terlibat didalamnya. Jika faktor manusia kurang aktif berperan atau kurang bersemangat dalam kegiatan perusahaan maka hal tersebut dapat menghambat atau mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Salah satu cara yang dapat

digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan yaitu dengan cara melihat hasil penilaian kinerja karyawan.

Kinerja sendiri merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Suprihanto (2009) mengatakan bahwa pada dasarnya kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja bisa ditampilkan melalui perilaku nyata dari karyawannya sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi di dalam perusahaan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Bandung maka dapat dilihat berdasarkan persentase Sistem Manajemen Kinerja (SMK), karena jika sistem manajemen kerja karyawan rendah maka akan berpengaruh juga pada prestasi kerjanya.

Sistem Manajemen Kinerja merupakan sistem manajemen di mana perusahaan memastikan bahwa aktivitas-aktivitas karyawan dan keluarannya sama dengan sasaran-sasaran organisasi. Sistem manajemen kinerja ini merupakan inti untuk mencapai keunggulan bersaing. Penilaian dan review kinerja ini kebanyakan digunakan perusahaan untuk mengelola kinerja individu karyawan agar sesuai dengan yang diharapkan/direncanakan, menentukan keputusan terkait gaji karyawan dan menentukan kebutuhan pengembangan individu. Agar dapat

memiliki keunggulan bersaing, perusahaan harus mampu mengelola perilaku-perilaku dan hasil-hasil kinerja dari seluruh karyawan, untuk itu PT. POS Indonesia (Persero) Bandung memerlukan Sistem Manajemen Kinerja sebagai sarana yang penting dalam mengelola kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara permasalahan kinerja juga dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan yang menurun, dimana permasalahan yang terdapat di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung ini yaitu karyawan kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga pekerjaan yang dijalankan tidak sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan, sehingga kinerja karyawan dalam empat tahun terakhir pun menurun. Sebagai tolak ukur keberhasilan seorang karyawan adalah dilihat dari kinerja dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Hal ini dapat dibuktikan juga dengan hasil rekapitulasi kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung Tahun 2015-2019 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung
Periode 2015-2019

Tahun	Tri-Semester 1	Tri-Semester 11	Tri-Semester 111	Tri-Semester IV	Nilai Rata-rata
2015	85.409	83.374	77.716	76.827	87.201
2016	74.864	71.740	72.283	70.400	82.631
2017	70.135	67.501	37.402	70.012	79.490
2018	69.157	65.708	67.809	68.302	67.744
2019	45.621	1.556	10.000	5.000	61.009

Sumber: Kantor Pusat PT. POS Indonesia.

Gambar 1.2 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung mengalami penurunan. Dapat dilihat pada tahun 2015 dan 2016 kinerja karyawan mempunyai nilai B (Baik), tetapi pada tahun 2017 sampai dengan 2019 kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung mengalami penurunan yang sangat drastis dimana pada tahun 2017 sampai dengan 2019 ini kinerja karyawan semakin tidak optimal dan hasil target perusahaan yang tidak maksimal. Karena data tersebut hanya sampai dengan tahun 2019 maka penulis tetap melakukan pra survey.

Berikut ini merupakan hasil pra survey yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan 30 kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Variabel Kinerja Karyawan PT. POS
Indonesia (Persero) Bandung

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Target	1	5	10	10	4	102	3,4
2	Kualitas	4	1	10	11	4	100	3,33
3	Waktu Penyelesaian	5	2	6	9	8	103	3,43
4	Taat Asas	3	4	4	14	5	104	3,46
Skor rata-rata								3,4
Rata-rata = Total : Jumlah Responden (30) Skor rata-rata = Total rata-rata : Jumlah indikator								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2020

Gambar 1.2 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Bandung kurang memuaskan. Dapat dilihat dari hasil pra

survey menunjukkan bahwa indikator kinerja tidak memuaskan dengan hasil skor rata-rata sebesar 3,4 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah.

Kinerja karyawan dapat meningkat dipengaruhi oleh kemauan dari diri individu itu sendiri dimana karyawan harus melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing agar dapat mencapai target perusahaan. Memang meningkatkan kinerja tidaklah mudah maka dari itu karyawan harus mampu menggunakan kemampuan diri sendiri sesuai dengan potensi yang dimiliki dan juga harus pandai bersosialisasi atau bertukar pikiran dengan rekan kerja agar pekerjaan yang dilakukan terasa ringan.

Disamping itu perusahaan juga harus memberikan balas jasa yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Karena jika karyawan diperlakukan dengan baik oleh perusahaan dan kebutuhannya terpenuhi maka karyawan akan loyal terhadap perusahaan dan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penulis di dalam penelitian ini melakukan penyebaran kuisisioner kepada 30 orang karyawan pada bagian pada bagian *Assesment Center* dan Pengembangan Kompetensi di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung dengan menggunakan 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan, agar dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Hasil Kuisioner Tentang Kondisi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

No	Variabel	STS	TS	KS	S	SS	Rata- Rata	Skor Rata- Rata
		1	2	3	4	5		
1	Kepemimpinan	9	11	25	65	40	18,8	3,7
2	Prestasi Kerja	-	1	6	59	24	12,5	4,17
3	Kompetensi	-	1	10	57	22	12,3	4,1
4	Kebutuhan Kekuasaan	14	23	28	14	11	8,5	2,63
5	Kebutuhan Berprestasi	8	20	20	7	5	5,7	2,74
6	Kebutuhan Afiliasi	19	26	30	10	5	7,5	2,53
Rata-rata = Total : Jumlah Responden (30) Skor rata-rata = Total rata-rata : Jumlah indikator								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2020

Berdasarkan 6 variabel di atas faktor-faktor yang bermasalah dapat dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu kepemimpinan, prestasi kerja, kompetensi, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan berprestasi dan kebutuhan afiliasi menunjukkan adanya permasalahan yang dominan pada kebutuhan kekuasaan, kebutuhan berprestasi dan kebutuhan afiliasi, dimana masing-masing memiliki skor rata-rata sebesar 2,63, 2,74 dan 2,53 yang menunjukkan bahwa kebutuhan kekuasaan, kebutuhan berprestasi dan kebutuhan afiliasi masih dibawah standar.

Pada umumnya semua perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja keras dan loyal terhadap perusahaannya. Seperti halnya di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung juga karyawan di tuntutan untuk mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dimana karyawan harus dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya di dalam sebuah pekerjaan agar mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan dan mencapai target

perusahaan, maka dari itu karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan akan kekuasaan dalam dirinya untuk dapat berpengaruh dan mengendalikan orang lain.

Informasi kebutuhan kekuasaan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung dapat dicari peneliti dengan melakukan wawancara bersama Ibu Latifah sebagai *Manager Assesment Center* dan Pengembangan Kompetensi, mengenai kebutuhan kekuasaan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung. Berdasarkan hasil wawancara, bahwa memang masih belum terpenuhi kebutuhan akan kekuasaan yang dimiliki karyawan sehingga masih ada karyawan yang belum sepenuhnya menggunakan kemampuan dirinya untuk perusahaan jadi karyawan yang mempunyai kreativitas yang tinggi masih belum terlihat. Untuk mengurangi masalah tersebut perusahaan harus melakukan pengembangan terhadap karyawan agar kebutuhan akan kekuasaan dapat dapat dimiliki oleh setiap karyawan.

Berikut ini data yang diperoleh dalam kuisisioner mengenai variabel bebas yaitu kebutuhan kekuasaan yang bermasalah dalam pra survey sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Kebutuhan Kekuasaan
PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

No	Dimensi	Frekuensi jawaban					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Memiliki kekuasaan/ pengaruh	5	10	10	3	2	77	2,56
2	Kebutuhan status	3	10	10	4	3	88	2,93
Skor Rata-rata								2,74
Rata-rata = Total : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Indikator								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2020

Berdasarkan hasil dari pra survey mengenai variabel kebutuhan kekuasaan pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa indikator dari kebutuhan kekuasaan dengan hasil skor rata-rata sebesar 2,74 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah.

Minimnya kebutuhan kekuasaan yang terjadi di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung, ditandai dengan kurangnya kinerja seorang karyawan untuk berperilaku sesuai dengan yang ia inginkan, sehingga hasrat untuk memiliki pengaruh dan mengendalikan orang lain sangatlah kurang. Perusahaan seharusnya melihat karyawan yang mempunyai kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi, agar mereka siap untuk dibebani, karena karyawan yang mempunyai kebutuhan akan kekuasaan ini lebih senang bergulat untuk memengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan diposisi yang kompetitif dan berorientasi status. Posisi ini bisa dilihat dari kinerja ataupun prestasi kerja dari seorang karyawan tersebut.

Kebutuhan akan kekuasaan ini adalah salah satu poin penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yang sedang bekerja di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Tetapi memang ini juga dilihat dari kerja keras seorang karyawan tersebut, jika karyawan tidak mempunyai kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi maka karyawan tersebut tidak akan mengetahui posisi terbaik untuk mereka sendiri.

Selain itu masih terdapat beberapa masalah di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung yaitu masih minimnya kebutuhan akan berprestasi dari beberapa karyawan sehingga masih ada karyawan kurang loyal terhadap pekerjaannya, minimnya kebutuhan akan berprestasi ini memang sangatlah berpengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri.

Berikut ini data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel bebas yaitu kebutuhan berprestasi yang bermasalah dalam pra survey sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Kebutuhan Berprestasi
PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

No	Dimensi	Frekuensi jawaban					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kemampuan	8	5	7	5	5	84	2,8
2	Kreativitas	9	8	5	5	3	75	2,5
Skor Rata-rata								2,65
Rata-rata = Total : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Indikator								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2020

Hasil dari pra survey mengenai kebutuhan berprestasi pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa dimensi dari kebutuhan berprestasi dengan hasil skor rata-rata sebesar 2,65 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah.

Peneliti melakukan wawancara mengenai kebutuhan berprestasi karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung dengan Ibu Latifah sebagai Manager *Assesment Center* dan Pengembangan Kompetensi. Berdasarkan hasil wawancara, kebutuhan berprestasi karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung ini bahwa karyawan yang memiliki kemampuan lebih tetapi mereka tidak menggunakan kemampuan tersebut dengan sebaik mungkin sehingga pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya tidak mendapatkan hasil yang memuaskan dan juga masih adanya karyawan yang selalu membuat keputusan sendiri meskipun berbeda pandangan dengan rekan kerja lainnya.

Permasalahan tersebut dapat dikurangi dimana perusahaan harus mengadakan pengembangan untuk karyawan agar dapat mengetahui berapa banyak karyawan yang masih kurang dalam menggunakan kemampuannya sehingga karyawan dapat belajar dari masalah yang sudah terjadi sebelumnya, tetapi disamping itu kurangnya kebutuhan berprestasi dapat diatasi oleh diri individu itu sendiri, dengan cara mengevaluasi pekerjaan dan mengoreksinya kembali sehingga karyawan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya, berdiskusi dengan rekan kerja yang sama-sama dalam bidangnya, yang terpenting harus memiliki motif yang kuat pekerja keras, sabar dan mempunyai komitmen yang kuat.

Selain kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan berprestasi, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kebutuhan afiliasi dimana ini yang sangat penting sekali di dalam pekerjaan. Berikut penulis melakukan pra survei terhadap 30 orang karyawan. Data yang diperoleh peneliti mengenai kebutuhan afiliasi dapat dilihat pada tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Kebutuhan Afiliasi
PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

No	Dimensi	Frekuensi jawaban					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Gairah Kerja	3	6	15	5	1	85	2,83
2	Interaksi Dengan Orang Lain	7	7	12	2	2	71	2,36
Skor Rata-rata								2,59
Rata-rata = Total : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Indikator								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2020

Berdasarkan tabel 1.6 di atas menunjukkan bahwa kebutuhan sosial di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung ini masih dianggap rendah atau dibawah skor ideal, karena hanya mempunyai rata-rata 2,59.

Kebutuhan afiliasi ini dimana perasaan seseorang terhadap keberadaanya yang bisa diterima oleh lingkungannya dimana dia berinteraksi sehingga mendorongnya untuk berperilaku positif yang tercermin pada kesediaan atau kerelaannya dalam memberikan yang terbaik untuk lingkungannya, bila dikaitkan dengan organisasi maka seseorang akan mampu memberikan sumbangsiah yang besar kepada usaha organisasi untuk mencapai tujuan. Perasaan seseorang terhadap keberadaanya yang dianggap penting oleh lingkungannya, bila dalam kehidupan organisasi ini merupakan tugas manajer untuk dapat membaca karakteristik orang yang berbeda-beda satu sama lain, karena pada dasarnya manusia tidak ada yang sempurna pasti memiliki kelebihan dan kekurangan. Maka manajer harus mampu menempatkan karyawan sesuai dengan potensinya sehingga tidak akan muncul sikap seperti dilecehkan, sekecil apapun peran seseorang harus tetap di hargai dengan begitu maka ia akan bersedia.

Faktor kebutuhan afiliasi ini pegawai yang berinteraksi dalam kelompok saat bekerja, dimana hubungan yang baik satu sama lain terjalin, dan mampu bekerja sesuai standar operasional dan tidak terlihat adanya persaingan antar pegawai, yang masing-masing sudah memiliki barang dan pekerjaan yang harus diselesaikan. Namun di PT. POS Indonesia kebutuhan afiliasi pegawai masih kurang padahal dalam menghasilkan kinerja yang tinggi memerlukan adanya kebutuhan dan keinginan untuk membina hubungan baik dengan orang lain. Dalam

kehidupan berorganisasi juga seseorang perlu ikut andil atau memiliki hak untuk berpendapat, mengeluarkan suara/ide, memberikan masukan yang disesuaikan dengan porsi wewenang yang diberikan organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEBUTUHAN KEKUASAAN, KEBUTUHAN BERPRESTASI DAN KEBUTUHAN AFILIASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG (Studi Kasus Pada Bagian Assesment Center dan Pengembangan Kompetensi) ”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi motivasi karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan yaitu kebutuhan kekuasaan, kebutuhan berprestasi dan kebutuhan afiliasi.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dan hasil wawancara di atas, dapat diidentifikasi terdapat masalah variabel sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Kekuasaan**
 - a. Kurang terpenuhinya kebutuhan kekuasaan atau pengaruh pada karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.
 - b. Kurang terpenuhinya keinginan karyawan untuk memiliki status atau jabatan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.
2. **Kebutuhan Berprestasi**
 - a. Kurangnya kebutuhan karyawan untuk berprestasi sehingga kemampuannya tidak digunakan
 - b. Kurangnya kreativitas karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.
3. **Kebutuhan Afiliasi**
 - a. Kurangnya gairah kerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.
 - b. Kurang interaksi dengan orang lain baik dengan sesama karyawan maupun yang lainnya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan yang muncul dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kebutuhan kekuasaan Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung
2. Bagaimana kebutuhan berprestasi Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung
3. Bagaimana kebutuhan afiliasi Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung
4. Bagaimana kinerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.

5. Seberapa besar pengaruh Kebutuhan Kekuasaan, Kebutuhan Berprestasi dan Kebutuhan Afiliasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung secara parsial dan simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kebutuhan Kekuasaan Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.
2. Kebutuhan Berprestasi Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.
3. Kebutuhan Afiliasi Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.
4. Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.
5. Besarnya pengaruh Kebutuhan Kekuasaan, Kebutuhan Berprestasi dan Kebutuhan Afiliasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis sangat berharap dengan adanya penelitian ini semoga dapat memberikan sebuah hasil yang tentunya menjadi suatu yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas bergun baik secara praktis maupun teoritis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran guna mendukung pengembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, dan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk diskusi terkait dengan

topik pembahasan penelitian ini yaitu kebutuhan kekuasaan, kebutuhan berprestasi, dan kebutuhan afiliasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Menambah pengetahuan peneliti dan mengetahui permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan kebutuhan kekuasaan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.
 - b. Menambah pengetahuan peneliti dan mengetahui permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan kebutuhan berprestasi di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.
 - c. Menambah pengetahuan peneliti dan mengetahui permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan kebutuhan afiliasi di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.
 - d. Peneliti dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai bahan untuk evaluasi dalam upaya penentuan proses perencanaan sumber daya manusia di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung
 - b. Memberikan masukan bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan kebutuhan kekuasaan, kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi terhadap kinerja karyawan.

- c. Memberikan pandangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kebutuhan kekuasaan, kebutuhan berprestasi dan kebutuhan afiliasi
3. Bagi Pihak Lain
- a. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan guna untuk memberikan informasi tentang penelitian yang berkaitan dengan kebutuhan kekuasaan, kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi terhadap kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan referensi untuk pengkajian topik yang sama yang berkaitan dengan kebutuhan kekuasaan, kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi terhadap kinerja karyawan.