

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan atau efektif dalam pencapaian tujuan dari rencana yang telah disusun. Menurut Ashraf dan Kadir dalam (Suryani, 2018, : 27) konsep tentang efektifitas organisasi telah mulai dianggap penting sejak tahun 1980an, dimana saat pencapaian tujuan organisasi lebih menitik beratkan dan menonjolkan dicapai melalui efektifitas organisasi tersebut. Konsep ini berkaitan dengan penggunaan kemampuan sebuah organisasi untuk memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan dan menilai akibat yang ditimbulkan dalam pencapaiannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi, sebagai penggerak dalam pencapaian tujuannya. Manusia yang memiliki potensi dan kompetensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal vital non- material dalam organisasi (Suryani, 2018, : 10).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, 2019, : 10).

Faktor yang menciptakan Kinerja Karyawan di suatu perusahaan itu meningkat, yaitu diantaranya Pengawasan Kerja, dan Motivasi Kerja. Pengawasan

dalam penelitian ini mengacu pada kegiatan *controlling*. *Controlling* merupakan kegiatan penentuan apa yang akan dicapai perusahaan (standar), bagaimana pelaksanaannya, menilai bagaimana pelaksanaannya, dan bilamana diperlukannya tindakan korektif agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan yang sudah direncanakan, yaitu sesuai dengan standar yang sudah ditentukan. Dengan kata lain, *controlling* (pengawasan) adalah kegiatan yang berhubungan dengan mengendalikan atau mengawasi setiap pekerjaan serta melakukan tindakan koreksi.

Menurut Nawawi (2018), pengawasan adalah proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan atasan kepada karyawan untuk mengetahui kekurangan dan kelemahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dengan begitu atasan dapat memperbaiki dan memberi saran demi tercapainya tujuan perusahaan.

Melalui kegiatan pengawasan ini karyawan dapat diawasi dengan baik, sehingga mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya karyawan tersebut dapat berdampak pada tercapainya Kinerja Karyawan secara maksimal.

Faktor penentu terciptanya Kinerja Karyawan yang kedua adalah Motivasi Kerja. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan perlu melakukan sesuatu agar sumber daya manusianya mau bekerja semaksimal mungkin. Salah satu cara agar karyawan terdorong semangatnya dalam melakukan pekerjaannya adalah dengan memberikan motivasi.

Menurut Hasibuan (2019), Motivasi Kerja merupakan pemberian energi gerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, pemberian dorongan agar memiliki

kemauan untuk saling bekerja sama, dan tentunya membuat seseorang dapat bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Tujuan dari diberikannya motivasi pada karyawan adalah supaya karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi dan juga meningkatkan produktifitas perusahaan.

Hasil dari pemberian motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya secara terus menerus akan menciptakan hubungan yang baik diantara mereka. Karyawan yang diberikan dorongan berupa motivasi akan merasa bahwa hasil dari jerih payah mereka dihargai, mereka akan merasa diperhatikan oleh atasan, serta merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi yang kemudian akan menimbulkan meningkatnya Kinerja Karyawan tersebut untuk meningkatkan produktifitas pada organisasinya.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2018), kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018, : 67).

Hubungan antar variabel tersebut dilatar belakangi oleh penelitian terdahulu dengan hasil berbeda-beda, yaitu sebagai berikut:

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Regina Amanda (2021) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan yang dilakukan atasan kepada

para karyawan, maka akan pula meningkatkan kinerja pada karyawannya. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fitria, Merry Muspita Dyah Utami, dan Ridwan Iskandar (2020) menemukan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maryam Azar dan Ali Akbar Shafighi (2018) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin besar motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja pada karyawannya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Adeyinka Tella (2018) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Perbedaan hasil dari penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa masih adanya peluang untuk meneliti variabel-variabel tersebut. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, bahwa penelitian ini mengintegrasikan Pengawasan Kerja , Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dalam satu model penelitian. Maksud dari penggabungan ini ialah untuk mendapatkan gambaran- gambaran yang lebih jelas terkait dengan interaksi antara variabel-variabel tersebut.

PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pusat Kota Bandung merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dimana merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang pengiriman barang yang terletak di Kabupaten Semarang tepatnya di Bandung. Awalnya, PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman, dan merupakan salah satu perusahaan yang mampu bertahan ditengah persaingan bisnis pengiriman barang di era sekarang.

Untuk menghadapi banyaknya persaingan, PT. Pos Indonesia (Persero) banyak mengalami perubahan. Berbagai inovasi terus dilakukan oleh perusahaan ini, diantaranya pembangunan *Postshop* yang merupakan pengembangan bisnis ritel yang diharapkan mampu merubah pandangan masyarakat mengenai Kantor Pos konvensional menjadi Kantor Pos modern dengan layanan *one stop shopping*, yaitu *Postal Service*. *Postal Service* dapat berupa layanan pengiriman surat, paket-paket, jasa pengiriman uang, penjualan *Postan items* (seperti: materai, prangko, dan lain-lain), dan juga layanan *Online Shopping*. Tidak hanya itu, PT. Pos Indonesia (Persero) mengikuti perkembangan jaman dengan menyediakan layanan *e-commerce*, myPos, dan m-pospay. dari hasil wawancara dengan manajer HRD di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pusat Kota Bandung yang menjadi objek penelitian ini, mengungkapkan bahwa sistem pengawasan di Kantor Pos Bandung adalah terstruktur. Yang mana didalam pengawasan internal, pelaksana dalam mengerjakan pekerjaannya diawasi langsung oleh supervisor atau manajer, dan manajer dalam mengerjakan tugasnya diawasi langsung oleh kepala pusat. Periode pengawasan tersebut dilakukan sekali dalam sebulan. Selain itu, setiap satu tahun sekali kantor pos pusat juga diawasi oleh Satuan Pengawasan Internal (SPI). SPI mengawasi sejauh mana pelaksanaan pengawasan yang dilakukan kepala kantor maupun manajernya dikantor pusat. PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pusat Kota Bandung terus memberikan Motivasi Kerja agar tetap berkomitmen dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan-karyawannya, serta lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Karna di era sebelumnya, PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan pemain tunggal. Dimana

perusahaan ini menduduki zona nyaman yang tidak memiliki pesaing- pesaing bisnis. Namun, semakin bergantinya tahun, pesaing banyak bermunculan yang mengakibatkan PT. Pos Indonesia (Persero) kaget dengan situasinya. Situasi ini menyebabkan berbagai permasalahan, salah satunya mengenai kinerja PT. Pos Indonesia (Persero) yang menurun.

Tabel 1.1
Rincian Pencapaian Target Pendapatan PT. Pos Indonesia Pusat Kota Bandung
Periode Tahun 2021

NO	KONTRIBUTOR	PENDAPATAN (Rp)	PRESENTASE (%)
1	Pengiriman Barang	4.413.366.598,-	40%
2	Filateli	1.565.790.964,-	14%
3	PostShop	5.751.774.006,-	46%
JUMLAH		11.730.931.568,-	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2021, PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pusat Kota Bandung mencapai target pendapatan yaitu sebesar Rp 11.730.931.568,00. Selanjutnya, untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak Kantor Regional V Jabar – Bandung, untuk Kantor Pos Bandung 40004 ditahun 2021 ini yaitu sebesar Rp 16.148.735.046,00 maka perlunya upaya dan usaha untuk mewujudkannya dengan menyusun serta menetapkan Rencana Strategis (renstra) dan Program Kerja (proker), yang diberikan melalui petunjuk dan pelaksanaannya berupa program aksi. Namun, dalam mencapai target pendapatan, Kantor Pos Pusat Kota Bandung mengalami ketidakstabilan tiap bulannya.

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Bandung

No	Kantor	Kinerja karyawan 2020	Kinerja karyawan 2021
1	Cihampelas (Cabang)	90	91
2	Cicende (Cabang)	88	89
3	Antapani (Cabang)	85	86
4	Cipaganti (Cabang)	87	88
5	Cicaheum (Cabang)	85	87
6	Dago (Cabang)	85	78
7	Sarijadi (Cabang)	84	87
8	Asia afrika (Pusat)	83	83
9	Maranatha (Pusat)	82	83
10	Pasteur (Cabang)	81	81
11	Kota bandung (Pusat)	80	72
12	Cikutra (Cabang)	80	85
13	Sadang Serang (Cabang)	80	85
14	Supratman (Cabang)	80	84
15	Kota bandung (Pusat)	79	80

Sumber : PT. Pos Kantor Pusat Kota bandung

Berdasarkan tabel 1.2 yang diperoleh dari HRD PT. Pos Kantor Pusat Kota Bandung, menunjukkan bahwa pencapaian kinerja PT. Pos Indonesia di kota Bandung mengalami permasalahan. Hasil data ini di dapatkan dari angka pencapaian kinerja pada keseluruhan kantor PT. Pos yang berada di kota Bandung, yang mana hasil pencapaian kinerja ini diperoleh pada setiap 1 periode yaitu akhir bulan. Angka pencapaian ini diperoleh dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu dan efektivitas kerja.

Terlihat bahwa angka pencapaian kinerja karyawan pada periode 2020-2021 yang memiliki angka kinerja terkecil yaitu berada pada PT. Pos Kantor Pusat Kota Bandung, yang menghasilkan angka pencapaian yang paling rendah di antara PT. Pos Kantor lain yang berada di Bandung. Pada PT. Pos Kantor Pusat Kota Bandung pada tahun 2019-2020 mengalami fluktuasi, yang mana pada tahun 2019 tingkat pencapaian kinerja sebesar 79 mengalami penurunan menjadi 72 di tahun 2020. Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena masalah yang dijadikan bahan acuan dalam melakukan penelitian ini. berikut ini terdapat table penilaian kinerja yang menggunakan sistem manajemen kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

Tabel 1.3
Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT Pos Kantor Pusat Kota Bandung
Tahun 2021

Nilai	Kriteria	Keterangan
A	91 – 100	Sangat Baik
B	81 – 90	Baik
C	61 -80	Cukup
D	41 – 60	Kurang
E	0 – 40	Kurang Sekali

Sumber: Bagian Dukungan Umum, PT Pos Indonseia Kantor Cabang Asia Afrika 2022

Tabel 1.3 merupakan system penilaian kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Kota Bandung. Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidak kinerja karyawan dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Adapun hasil evaluasi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Kota Bandung pada tahun 2020 – 2021 seperti pada Tabel 1.4:

Tabel 1.4
Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Kota Bandung

No.	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
1	2020	Triwulan 1	81,00	B	Baik
		Triwulan 2	61,00	C	Cukup
		Triwulan 3	56,10	D	Kurang
		Triwulan 4	60,00	D	Kurang
No.	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
2	2021	Triwulan 1	82,10	B	Baik
		Triwulan 2	61,00	C	Cukup
		Triwulan 3	80,20	C	Cukup
		Triwulan 4	59,00	D	Kurang

Sumber: Dukungan Umum, PT Pos Indonseia Kantor Pusat Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.4 mengenai hasil evaluasi kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Kota Bandung pada periode tahun 2020-2021 mengalami fluktuasi. Pencapaian kinerja mengalami penurunan pada tahun 2020 hingga 2021. Penurunan juga dapat dilihat pada setiap triwulan di tahun 2021 angka pencapaian dari sebesar 82,10 pada triwulan-1 turun menjadi 59,00 di triwulan-4 dengan predikat D (kurang). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami permasalahan karena pencapaian kinerja karyawan mengalami permasalahan karena pencapaian kerjanya yang memiliki predikat D (kurang), sedangkan harapan perusahaan kinerja karyawan mengalami peningkatan dan stabil dengan predikat A (baik sekali) atau B (baik) dari tahun ke tahunnya.

Selain obesrvasi yang dilakukan untuk memperkuat data penelitian, maka peneliti melakukan pra-survey dengan menggunakan kuesioner terhadap 20 karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Kota Bandung. Hasil pra-survey seperti Tabel 1.5 berikut:

Tabel 1.5
Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pusat
Kota Bandung Tahun 2022

No	Dimensi	Jawaban					Jmlh	Skor rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Kerja	1	5	12	10	2	83	2,77
2	Kuantitas Kerja	3	4	10	7	6	81	2,70
3	Tanggung Jawab	7	10	6	4	3	104	3,47
4	Kerjasama	3	8	12	4	3	94	3,13
5	Inisiatif	3	6	10	8	3	88	2,93
TOTAL							15,00	
RATA-RATA							3,00	

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey 2022

Hasil prasurvey pada Tabel 1.5 terkait kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Kota Bandung memperlihatkan bahwa skor rata-rata pada kinerja karyawan sebesar 3,00. Hal ini menunjukkan dimensi-dimensi pada kinerja karyawan cenderung memiliki kriteria yang kurang baik. Pada dimensi kualitas dan kuantitas menunjukkan adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan target perusahaan, kurang memiliki rasa ingin bekerja sama dengan karyawan lainnya, dan kurang memiliki inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan yang didorong oleh keinginan diri sendiri.

Menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi masalah bagi perusahaan karena menghambatnya laju tujuan perusahaan. Banyak cara yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja salah satunya dengan melakukan pelatihan secara berkala untuk karyawan agar kinerjanya dapat meningkat. Selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja,

etos kerja, kompetensi, motivasi, kompensasi, Pengawasan Kerja, stress kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 1.6 menyajikan hasil prasurvei kuesioner kepada 30 responden dengan menggunakan delapan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dilakukannya penyebaran kuesioner ini untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut data hasil pra survei faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Kota Bandung:

Tabel 1.6
Data Pra Survei Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pada Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Kota Bandung

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Etos Kerja	Kerja Keras	6	7	9	8	9	101	3,37
		Kerja Cerdas	4	17	5	3	1	110	3,67
		Kerja Ikhlas	4	12	12	2	0	108	3,60
Skor Rata-rata								3,54	
2	Disiplin Kerja	Taat terhadap waktu	8	5	10	7	0	104	3,47
		Taat terhadap peraturan perusahaan	9	8	7	4	2	108	3,60
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	13	12	2	3	0	125	4,17
Skor Rata-rata								3,74	
3	Motivasi Kerja	Prestasi	2	10	11	6	1	96	3,20
		Kekuasaan	1	7	11	10	1	87	2,90

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Tanggung Jawab	1	7	10	8	4	83	2,77
Skor Rata-rata									2,96
4	Kompetensi	Pengetahuan	9	6	8	5	1	104	3,47
		Keahlian	12	9	6	3	0	120	4,00
		Sikap	13	9	5	3	0	122	4,07
Skor Rata-rata									3,84
5	Kompensasi	Gaji	5	8	14	3	0	105	3,50
		Bonus	4	8	8	10	0	106	3,53
		Fasilitas	4	8	11	6	1	98	3,27
		Tunjangan	2	10	11	6	1	96	3,20
		Penghargaan	8	8	7	6	1	106	3,53
Skor Rata-rata									3,41
6	Pengawasan Kerja	Kontrol Masukan	2	4	11	10	3	82	2,73
		Kontrol Perilaku	5	6	8	10	1	94	3,13
		Kontrol Pengeluaran	3	5	10	9	3	86	2,87
Skor Rata-rata									2,91
7	Stress Kerja	Gejala Fisik	7	10	5	6	2	104	3,46
		Gejala Psikologi	9	12	3	3	3	111	3,70
		Gejala Prilaku	7	10	7	4	2	106	3,53
Skor Rata-rata									3,91
8	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	5	8	14	3	0	105	3,50
		Lingkungan Kerja Non-fisik	5	8	12	5	0	103	3,43
Skor Rata-rata									3,47
Rata-rata = Total : Jumlah Responden (30)									
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner									

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Pengawasan Kerja dan Motivasi. Dari kedua variabel tersebut memperoleh skor rata-rata terkecil. Pengawasan Kerja memperoleh rata-rata sebesar 2.91 dan Motivasi memperoleh sebesar 2,96. Tentu dapat diketahui bahwa variabel Pengawasan Kerja dan Motivasi paling berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Kota Bandung

Dari permasalahan yang terjadi, banyak faktor yang menjadi penyebabnya. Misalnya faktor Pengawasan Kerja, dan Motivasi Kerja. HRD PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pusat Kota Bandung mengatakan bahwa faktor pengawasan sangat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi dan juga mempengaruhi Kinerja Karyawannya. Dalam melakukan tugasnya dalam hal pengawasan pada bawahannya, beliau juga memberikan arahan dan perbaikan jika karyawannya melakukan kekeliruan disaat mengerjakan pekerjaannya. Hal ini dilakukan agar karyawan tersebut dikemudian hari tidak melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan.

Selanjutnya, beliau juga mengatakan bahwa faktor Motivasi Kerja juga sedikit banyak mempengaruhi karyawan, baik untuk komitmen organisasi maupun Kinerja Karyawan. Karena di Kantor Pos Pusat Kota Bandung ini walaupun setiap karyawan diberikan motivasi seperti hak cuti tahunan dan mendapatkan uang cuti, seluruh karyawan tidak pernah mengambalnya dan justru memilih tetap berangkat bekerja.

Berdasarkan penjabaran latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR PUSAT KOTA BANDUNG).”

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya maka peneliti akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah untuk melakukan penelitian mengenai Pengawasan Kerja dan Motivasi kerja dan kinerja karyawan. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian, dan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini, dimana nantinya akan dijawab dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan berpijak pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. Rendahnya Tingkat kinerja karyawan pada tahun 2019-2020 di PT. Pos Kantor Pusat Kota Bandung
2. Pengawasan Kerja
 - a. Kurangnya paham karyawan dalam memilah kepentingan utama dalam pekerjaannya.
 - b. Rendahnya hasil evaluasi karyawan saat melakukan pekerjaannya
 - c. Rendahnya kemampuan karyawan dalam mencapai target yang sudah diberikan oleh perusahaan.
3. Motivasi Kerja

- a. Rendahnya prestasi karyawan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja.
 - b. Kurangnya keinginan karyawan untuk memiliki kekuasaan dalam pekerjaannya
 - c. Rendahnya rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
4. Kinerja Karyawan
- a. Kinerja karyawan belum mampu mencapai standar kerja yang diharapkan perusahaan
 - b. Rendahnya kualitas dan kuantitas karyawan dalam bekerja
 - c. Kurangnya inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui bahwa adanya permasalahan yang dilihat dari penelitian-penelitian terdahulu terkait dengan variabel-variabel yang diteliti di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pusat Kota Bandung.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengawasan Kerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pusat Kota Bandung.
2. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pusat Kota Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pusat Kota Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pusat Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi mereka yang membacanya. Penelitian ini diharapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis.

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dijabarkan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis.

1. Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pusat Kota Bandung
2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pusat Kota Bandung
3. Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pusat Kota Bandung
4. Besarnya pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pusat Kota Bandung

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Kegunaan praktis

Data penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan perusahaan khususnya dibidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) mengenai Pengaruh Pengawasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan informasi bagi pihak lain yang membutuhkan manfaat dari masalah tersebut, apabila ingin mempelajari mengenai Pengaruh Pengawasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.