

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan teknologi yang berkembang pesat seperti sekarang ini, banyak persaingan antar perusahaan dan instansi yang semakin meningkat. Untuk mempertahankan posisi dan reputasi yang baik di mata masyarakat, perusahaan dituntut untuk selalu berkembang dan meningkatkan citra perusahaan. Terdapat sejumlah faktor krusial yang memengaruhi keberlangsungan hidup suatu perusahaan, salah satunya adalah karyawan. Karyawan tidak hanya menjadi tolak ukur dari keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi penentu utama dalam mendapatkan manfaat yang diinginkan. Apabila di suatu perusahaan terdapat karyawan yang berpotensi untuk terus maju dan berkembang, maka dapat dipastikan perusahaan tersebut akan mencapai tujuannya dengan sangat mudah. Oleh sebab itu, perusahaan sangat membutuhkan karyawan berkualitas dan berprestasi tinggi untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, sebab kinerja karyawan di suatu perusahaan akan secara langsung berdampak terhadap kinerja dari perusahaan tersebut (Mogot et al., 2019).

PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung, juga dikenal sebagai PT Dana Tabungan Asuransi dan Pensiun, merupakan perusahaan milik negara (BUMN). Fokus utama perusahaan ini adalah menyediakan layanan asuransi tabungan hari tua dan mengelola dana pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuan utamanya adalah memastikan kesejahteraan PNS tetap terjamin ketika mereka memasuki masa pensiun. Perusahaan milik Negara yang mempunyai beberapa kantor cabang diberbagai daerah yang termasuk Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung. Pemerintah menugaskan PT. TASPEN (Persero) untuk mengelola program asuransi sosial yang wajib diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam menjalankan tugasnya, PT. TASPEN terus berusaha meningkatkan mutu layanannya kepada para peserta. Hal ini dilakukan dengan cara menjaga kepercayaan melalui hubungan yang baik, menyediakan informasi yang adil, cepat,

akurat, dan menyeluruh, serta menunjukkan penghargaan dan apresiasi yang tulus kepada para pesertanya.

PT. Taspen (Persero) KCU Bandung memiliki sejumlah sasaran yang ingin diraih. Pencapaian sasaran-sasaran ini sangat bergantung pada ketersediaan tenaga kerja yang unggul. Karyawan yang berkualitas tinggi diperlukan untuk merancang dan mengimplementasikan berbagai program perusahaan dengan efektif. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya erat kaitannya dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas kinerja karyawan dapat dinilai dari sejauh mana individu tersebut memenuhi ekspektasi perusahaan yang tertuang dalam target-target yang diberikan. Karyawan adalah faktor penting dalam perusahaan, sebab perusahaan akan kesulitan untuk menyelesaikan setiap tugas sehingga tujuan dari perusahaan akan terasa sulit untuk dicapai tanpa karyawan nya sendiri. Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi, agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Oleh sebab itu, kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah sesuatu yang diharapkan dan diinginkan oleh perusahaan atau organisasi agar mengetahui seberapa besar kontribusi karyawan kepada perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam persaingan bisnis sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawannya dalam memberikan nilai tambah dan mencapai hasil kerja yang optimal. Pencapaian kinerja adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk mengoptimalkan hasil kerja guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Meningkatnya kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu perusahaan akan membuat proses kerja lebih lancar, yang akan membantu perusahaan mencapai tujuan mereka (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Menurut (Wahyuni, 2023) Kinerja didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan ketika mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan oleh perusahaan mereka. Kinerja karyawan adalah aspek penting yang menjadi fokus utama dalam penilaian dan evaluasi disetiap perusahaan. Peran penting karyawan dalam mencapai tujuan

perusahaan membuat kinerja mereka menjadi sangat diutamakan, sebab hal ini berkaitan langsung antara kinerja karyawan dengan hasil yang didapatkan, yang mencakup kemampuan dan keahlian dari seluruh sumber daya manusia di perusahaan yang menjadi penggerak bagi pencapaian perusahaan. Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan adalah cara lain untuk mengukur kinerja mereka. Artinya kinerja karyawan memiliki keterkaitan erat dengan hasil kerja individu di suatu perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan diharuskan selalu meningkatkan kinerja karyawannya, karena jika karyawan menunjukkan kinerja yang kurang baik, semua kegiatan perusahaan akan terganggu, yang dapat menyebabkan kinerja perusahaan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu staff Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, menunjukkan bahwa PT. Taspen memiliki kantor cabang utama di seluruh Indonesia, yaitu diantaranya di Depok, Bone, Palembang, Tangerang, Palangkaraya, Pamekasan, Purwokerto, Gorontalo dan Bandung. Peneliti menemukan bahwa beberapa masalah di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung berhubungan dengan kinerja karyawan. Masalah ini diidentifikasi berdasarkan peringkat kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung seluruh Indonesia, yang dapat dilihat pada peringkat berikut.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Ranking Penilaian Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung Se-Indonesia

No / Peringkat	Nama Cabang	Nilai Kategori	Standar (%)
1	Depok	100,00 (A-)	100
2	Bone	98,33 (A-)	100
3	Palembang	97,79 (B+)	100
4	Tangerang	97,67 (B+)	100
5	Palangkaraya	97,26 (B+)	100
6	Pamekasan	97,08 (B+)	100
7	Purwokerto	96,98 (B+)	100
8	Gorontalo	96,86 (B+)	100
9	Bandung	96,80 (B+)	100

Sumber : HRD PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung (2024)

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung berdasarkan rangking menduduki peringkat terendah dari kantor cabang utama lainnya yaitu peringkat 9, yang dimana daerah Bandung memperoleh nilai sebesar 96,6 dengan kategori (B+) yang artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung masih belum mencapai tingkat optimal dan masih belum bisa mencapai target perusahaan dengan memperoleh predikat A atau Baik Sekali. Dengan demikian, hasil yang diperoleh belum mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengamatan awal, diidentifikasi bahwa adanya masalah pada kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung, yaitu terjadinya fluktuatif dalam pencapaian kinerja karyawan. Capaian kinerja ini diperoleh dari hasil evaluasi kinerja tahunan yang dilakukan oleh PT. Taspem (Persero) KCU Bandung. Hal itu dapat dilihat pada data dibawah ini yang merupakan hasil rekapitan kinerja karyawan selama 5 tahun ke belakang yaitu tahun 2019 – 2023 periode Januari – Desember.

Tabel 1. 2 Hasil Rekapitan Kinerja Karyawan PT. TASPEN KCU Bandung Tahun 2019 – 2023 periode Januari – Desember

No	Tahun	Angka	Kategori	Keterangan
1	2019	80,41	C	Cukup
2	2020	83,79	B-	Baik -
3	2021	92,73	B	Baik
4	2022	91,60	B-	Baik -
5	2023	96,80	B+	Sangat Baik

Sumber : HRD PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung (2024)

Berasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan mengalami fluktuasi setiap tahunnya, hal ini menunjukkan bahwa proses kinerja yang sudah ada belum sepenuhnya optimal, dan yang tercapai oleh para karyawan hanya beberapa angka saja dalam setiap tahunnya. Dalam penilaian tersebut yang diindikasikan bahwa kinerja karyawan PT TASPEN (Persero) KCU Bandung mengalami fluktuasi, belum memenuhi pencapaian target, dan belum optimalnya dalam proses kegiatan. Kinerja karyawan pada tahun 2019 menunjukkan berada di predikat C, kemudian pada tahun 2020 menunjukkan peningkatan kinerja dengan

tingkat B-, kemudian pada tahun 2021 menunjukkan peningkatan kinerja kembali dengan tingkat B, tetapi pada tahun 2022 menunjukkan penurunan kinerja dengan tingkat B-, dan pada tahun 2023 menunjukkan peningkatan kinerja kembali dengan tingkat B+. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan cenderung tidak stabil, dengan adanya peningkatan dan penurunan yang bergantian setiap tahunnya, sehingga sulit untuk menentukan tingkat kinerja yang pasti.

Sistem penilaian kinerja merupakan alat ukur yang efektif untuk mengukur tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut merupakan tabel penilaian yang digunakan oleh PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung.

Tabel 1. 3 Kategori Penilaian Kinerja Karyawan di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung

No	Rentang Nilai		Kategori
1	> 100	A	<i>Outstanding</i>
2	> 98 - 100	A-	<i>On Target</i>
3	> 95 - 98	B+	<i>Close to Target</i>
4	> 92 - 95	B	<i>Moderate</i>
5	> 90 - 92	B-	<i>Less to Target</i>
6	> 80 - 90	C+	<i>Below Target</i>
7	≤ 80	C	<i>Poor</i>

Sumber : HRD PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sistem penilaian kinerja karyawan di PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung untuk mendapatkan nilai dengan kategori A (*Outstanding*) karyawan harus memperoleh nilai >100, jika karyawan mendapatkan hasil >98 – 100 maka akan masuk kategori A- (*On Target*), dan jika karyawan mendapatkan nilai dibawah >95 maka akan karyawan akan memperoleh kategori B+ (*Close to Target*), B (*Moderate*), B- (*Less to Target*), C+ (*Below Target*) hingga C (*Poor*). Penilaian kinerja ini berperan sebagai tolok ukur utama dalam menilai keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan dan menjadi bahan pertimbangan dalam evaluasi kinerja.

Berdasarkan permasalahan kinerja karyawan yang telah diuraikan, diperkuat berdasarkan hasil prasurvey peneliti melalui wawancara dengan beberapa

karyawan PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung bagian Staff SDM. Bahwasannya terdapat beberapa karyawan merasa puas dengan hanya mencapai KPI standar perusahaan tanpa berusaha melampaui target yang ditetapkan. Kondisi ini tentu dapat membatasi potensi peningkatan kinerja keseluruhan perusahaan serta menghambat inovasi dan inisiatif individu. Masalah kinerja karyawan merupakan isu krusial yang memerlukan perhatian serius, mengingat dampaknya terhadap kualitas perusahaan dan daya saing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Salah satu faktor yang mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut (Yanti & Mursidi, 2021) kompetensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan tugas, peran, atau tanggung jawab secara efektif dan efisien. Kompetensi ini terbentuk dari perpaduan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan. Pengalaman kerja dan pembelajaran berkelanjutan berperan penting dalam pengembangan kompetensi. Di samping itu kompetensi merupakan faktor yang mendasari dan memprediksi tingkah laku serta hasil kerja seseorang (Nugraha et al., 2020).

Dalam perkembangan teknologi saat ini, peningkatan kompetensi karyawan sangat penting. Setiap perusahaan menginginkan agar karyawannya memiliki kompetensi tinggi supaya mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal, walaupun pekerjaan tersebut berbeda-beda (Djaya, 2021). (Setyo Widodo & Yandi, 2022) Kompetensi individu karyawan merupakan aset berharga yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan berdampak positif dalam proses produksi karena memiliki kinerja yang baik. Kompetensi bukan hanya sekedar pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mencakup kemauan dan motivasi untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut secara efektif agar menghasilkan manfaat sesuai dengan harapan. Kompetensi karyawan merupakan seperangkat kemampuan yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab jabatan secara efektif. Kompetensi adalah bagian tak terpisahkan dari identitas setiap individu karyawan yang tercermin dalam cara

mereka berpikir, bersikap dan bertindak dalam berbagai situasi. Setiap individu mempunyai kriteria berbeda yang digunakan untuk membedakan mana yang mempunyai kinerja tinggi dan mana yang mempunyai kinerja rendah dalam konteks tertentu. Kompetensi bukan hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek-aspek seperti kepemimpinan, kemampuan berkomunikasi, kecerdasan emosional dan adaptabilitas. Selain itu juga, kompetensi mencerminkan karakteristik dasar seseorang yang dapat dipertahankan dalam jangka waktu tertentu. Hal tersebut mencakup kemampuan individu yang dapat ditarik kesimpulannya berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan nilai-nilai yang di miliki oleh mereka.

Menurut Mangkunegara dalam (Sutrino, 2019) komponen-komponen yang membentuk kompetensi individu mencakup pengetahuan spesifik dalam bidang terkait, kemampuan dasar dan lanjutan, serta keterampilan teknis dan non-teknis. Kombinasi dari ketiga elemen ini secara langsung berkontribusi pada kinerja individu.

- 1) Pengetahuan, yaitu pemahaman mendalam tentang teori, konsep, dan fakta yang relevan dengan bidang pekerjaan.
- 2) Kemampuan, yaitu kapasitas untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas.
- 3) Keterampilan, yaitu serangkaian tindakan yang terorganisir dan terlatih untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pada pernyataan diatas mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Asmini et al., 2022) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Area Soppeng”, yang dimana hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi karyawan dengan kinerja pada perusahaan tersebut. Kemudian penelitian tersebut menyebutkan bahwa dengan meningkatkan kompetensi, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawannya.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini yang peneliti peroleh mengenai Kompetensi berdasarkan hasil prasarvei peneliti melalui wawancara dengan bagian Staff SDM PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung yaitu, bagian Staff SDM mengatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak adanya jadwal pelatihan yang spesifik yang menyebabkan ketidakteraturan dalam pengembangan kompetensi karyawan. Dampaknya karyawan tidak mendapatkan pelatihan yang cukup tepat waktu, terutama dalam menghadapi regulasi baru ataupun perubahan industri.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebab manusia cenderung beradaptasi dengan kondisi sekitarnya, termasuk dalam pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, psikologis, sosial, dan suasana kerja. Kondisi lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam memperlancar aktivitas perusahaan, lingkungan yang kondusif tidak hanya mampu menciptakan rasa puas di kalangan karyawan saat menjalankan tugas, tetapi juga berpotensi mendorong peningkatan performa kerja mereka, lingkungan kerja yang baik berdampak positif pada berbagai aspek operasional perusahaan, mulai dari kelancaran kegiatan hingga produktivitas dan kepuasan karyawan (Saputra, 2021).

Menurut (Nasution, 2020) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik dan sosial yang melingkupi karyawan selama melaksanakan tugasnya, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Adapun Menurut Nitisemito dalam (Sucipto et al., 2021) Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari berbagai komponen yang saling terkait, mulai dari aspek fisik hingga aspek sosial, yang secara bersama-sama menciptakan kondisi kerja tertentu. Dan menurut (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, 2020) Lingkungan kerja terdiri dari komponen fisik, seperti tata letak ruangan, pencahayaan, dan sirkulasi udara, serta komponen non-fisik, seperti hubungan interpersonal, budaya organisasi, dan iklim kerja.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kualitas lingkungan kerja meliputi intensitas pencahayaan, suhu ruangan, tingkat keamanan, dan dinamika hubungan antar individu. (Amarta & Anugrah, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan perasaan aman bagi karyawan dan memfasilitasi kinerja optimal (Jodie Firjatullah Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja et al., 2023). Untuk itu, hal yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah perusahaan harus menyediakan lingkungan yang baik, aman dan nyaman untuk para karyawannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi antar karyawan yang lancar, maka dapat dipastikan produktivitas akan meningkat secara signifikan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (As'ad, 2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" bahwasannya lingkungan kerja di PT. Telkom Makassar STO Balaikota memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengatakan bahwa terdapat korelasi positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, di mana peningkatan kualitas lingkungan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini yang peneliti peroleh mengenai lingkungan kerja berdasarkan hasil prasarvei peneliti melalui wawancara dengan bagian Staff SDM PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung yaitu, bahwasannya masih ada kebisingan dari luar seperti suara kendaraan, meskipun sudah ada upaya seperti peredam namun tetap saja kebisingan tersebut tidak bisa sepenuhnya dihilangkan, karena memang kantor PT. TASPEN berada di pinggir jalan raya. Akibat dari kebisingan tersebut bisa menyebabkan konsentrasi dan produktivitas karyawan terganggu. Kemudian adanya hubungan yang kurang baik sesama rekan kerja, hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dan atasan yang menyebabkan kurangnya rasa kekeluargaan, dan juga kurang kerjasama antar karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal tersebut dapat menghambat pekerjaan karena kurangnya rasa nyaman saat bekerja,

yang mengakibatkan kurang efektifnya dalam bekerja dan hasil kerja yang kurang memuaskan.

Kompetensi dan Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tomasoa, 2023) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Ambon dengan Judul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Ambon” dengan hasil penelitiannya bahwa “adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank. Tabungan Negara (Persero) TBK. Cabang Ambon”. Dengan kata lain, ketika karyawan memiliki kompetensi yang tinggi dan bekerja dalam lingkungan yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2020) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang, ditemukan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa menjadi lebih baik jika karyawan memiliki kompetensi yang bagus dan lingkungan kerjanya juga mendukung.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (S. Suhardi, 2019) pada PT Asuransi Jiwa di Kota Batam, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ada juga menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hajali et al., 2021) Menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Makassar. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena memperoleh hasil yang positif. Sedangkan, berdasarkan uji T menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar. Hal tersebut bisa disebabkan karena hubungan kerja sesama karyawan atau atasan yang kurang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah berdasarkan uraian latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan :

Terdapat beberapa karyawan yang merasa cukup dengan hanya mencapai KPI standar perusahaan tanpa berusaha untuk melebihi target yang sudah ditetapkan. Hal tersebut dapat membatasi potensi peningkatan kinerja keseluruhan perusahaan dan menghambat inovasi dan inisiatif individu.

2. Kompetensi karyawan :

Terdapat beberapa karyawan yang kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak adanya jadwal pelatihan yang spesifik dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam pengembangan kompetensi karyawan. Dampaknya karyawan mungkin tidak mendapatkan pelatihan yang cukup tepat waktu, terutama dalam menghadapi regulasi baru ataupun perubahan industri.

3. Lingkungan kerja :

Masih ada kebisingan dari luar seperti suara kendaraan, masih terdengar meskipun sudah ada upaya, karena memang kantor PT. TASPEN berada di pinggir jalan raya. Akibatnya kebisingan tersebut bisa menyebabkan konsentrasi dan produktivitas karyawan terganggu, meskipun tidak signifikan.

4. Hubungan antar karyawan :

Dalam hubungan karyawan ada saja perselisihan kecil yang terjadi meskipun jarang. Jika tidak dikelola dengan baik, maka perselisihan kecil dapat berkembang menjadi masalah yang lebih besar dan dapat mempengaruhi harmonisasi tim.

1.3 Pembatasan Masalah

Beberapa pembatasan masalah dalam lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel penelitiannya adalah kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah kompetensi dan lingkungan kerja.
3. Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan
4. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung.
5. Waktu penelitian dilakukan dari bulan April sampai dengan Agustus 2024.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan alasan pemilihan topik penelitian ini, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung.
3. Seberapa besar kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung.
4. Seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk menyusun tugas akhir, juga untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung, sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar

Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis lebih mendalam mengenai:

1. Kondisi kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.
4. Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat dan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi manfaat dan kontribusi yang berharga untuk memperbanyak pengetahuan pada jurusan Manajemen terkhusus di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) tentang Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang pandangan karyawan terkait kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi berharga bagi perusahaan dengan menyadarkan akan pentingnya faktor-faktor seperti kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan, temuan dari penelitian ini

dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan saran yang diajukan oleh penulis.

b. Bagi Peneliti Lain

Temuan dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi atau kontribusi berpikir bagi para peneliti yang tertarik dengan topik yang sama, dan dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana kompetensi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung yang berlokasi di Jl. P.H.H Mustopa No. 78, Cikutra, Kec. Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40124

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap atau semester 8 tahun ajaran 2024/2025. Dimulai dari bulan April 2024 sampai dengan Bulan Juli 2024. Dengan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Penelitian (2024)				
		April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul					
2	Penyusunan BAB I					
3	Penyusunan BAB II					
4	Penyusunan BAB III					
5	Sidang UP					
6	Pengolahan Data					
7	Penyusunan BAB IV, BAB V, Lampiran Abstrak					
8	Sidang Akhir					

Sumber : Diolah oleh peneliti tahun 2024