

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan globalisasi memunculkan berbagai perubahan pada setiap sektor pada suatu negara. Dari berbagai sektor yang ada, sektor ekonomi adalah yang menjadi salah satu perhatian utama di mata dunia. Perkembangan globalisasi menyebabkan perubahan pada berbagai aspek seperti perkembangan teknologi yang bertumbuh dengan cepat sehingga membuat masyarakat menjadi lebih mudah dalam melakukan perdagangan ke berbagai negara tetangga. Kerja sama ekonomi sudah dilakukan oleh Indonesia dengan bergabung menjadi anggota ASEAN untuk mendukung perkembangan ekonomi Indonesia yang dimana tujuan dibentuknya ASEAN ialah untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi, kemajuan sosial dan pengembangan budaya. Selain bergabung dengan ASEAN, Indonesia juga ikut terlibat dalam program Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Program MEA ini membawa dampak yang positif dan negatif bagi Indonesia. Hal yang positif ditandai dengan masuknya perusahaan-perusahaan asing ke Indonesia, peningkatan ekspor dan impor, perkembangan teknologi yang lebih cepat, serta masuknya tenaga kerja asing. Dampak negatif dari program MEA ini adalah persaingan-persaingan di berbagai sektor yang semakin ketat, perdagangan barang dan jasa yang semakin bebas, serta persaingan tenaga kerja yang meningkat. Setiap negara yang mengikuti program MEA akan berlomba-lomba untuk menunjukkan keunggulan negara mereka. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia juga telah mempersiapkan pebisnis dan tenaga kerja

Indonesia untuk menghadapi MEA. Pemerintah Indonesia berusaha untuk mengolah sumber daya manusia yang ada agar lebih terampil dan mampu bersaing dengan tenaga asing yang bekerja di Indonesia yang dari tahun ke tahun mengalami peningkatan.

Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat menyikapi hal tersebut, maka akan berimbas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2012: 9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Kegiatan usahanya yaitu menyediakan jasa tenaga *outsourcing* bagi perusahaan yang membutuhkan. PT. Inti Bumi Perkasa yang berlokasi di Jalan Mochamad Toha No. 77 Bandung, didirikan pada tanggal 15 Oktober 1997 sebagai salah satu anak perusahaan Koperasi karyawan PT INTI yaitu Koperasi INTI. Dengan berbekal pengalaman dalam bidang penyedia jasa selama lebih dari 15 tahun, IBP memiliki sumber daya guna menyediakan Jasa. Fokus bisnis IBP adalah Penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* profesional dan memberi solusi total bagi *customer* di bidang keamanan, kebersihan serta tenaga kerja pendukung lainnya. Dengan demikian perusahaan pelanggan dapat memfokuskan seluruh sumberdaya pada aktivitas bisnis utama. Pelanggan IBP saat ini cukup beragam, mulai dari perbankan, industri, rumah sakit, dan banyak instansi lainnya. Kualitas pelayanan kami merupakan kunci bagi pembentukan dan pembinaan citra pelanggan, oleh karena itu komitmen kami adalah memberikan pelayanan yang memuaskan sehingga dapat turut membina citra baik para pelanggan dimata para stakeholdernya. Untuk memberikan pelayanan yang memuaskan salah satu yang harus diperhatikan dalam perusahaan yaitu meningkatkan kinerja pegawai agar pelayanannya lebih baik dan memuaskan.

Jasa *outsourcing* menjadi solusi perusahaan karena banyak perusahaan menggunakan *outsourcing* untuk menghemat sumber daya baik sumber daya manusia maupun biaya, sehingga perusahaan tersebut dapat lebih berfokus pada bisnis utamanya dan tidak terlalu menghabiskan energi untuk memikirkan aspek pengelolaan teknologi informasi. Manfaat yang diperoleh dari *outsourcing* meliputi penghematan biaya, meningkatnya fleksibilitas, kualitas layanan yang

lebih baik, dan tersedia akses terhadap teknologi baru dengan resiko yang tidak terlalu besar bagi perusahaan.

Menghadapi era persaingan ini, setiap perusahaan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan usahanya masing-masing. Salah satu caranya yaitu dengan mengoptimalkan kinerja dari karyawan agar kinerja perusahaan dapat terangkat lebih baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah meningkatnya disiplin kerja dan motivasi. Dengan diberikannya motivasi maka akan berguna bagi perusahaan dan juga membawa pengaruh yang positif terhadap para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan hal tersebut tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai didalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu hal yang mencerminkan dari ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki.

Melihat kondisi kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa Bandung, maka penulis melakukan pra survey melalui kuesioner yang diberikan kepada

karyawan secara acak dengan 30 responden. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa Bandung sebagai berikut :

Tabel 1.1

Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Real %
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Kuantitas pekerjaan	-	-	2	4	8	24	8	32	12	60	120	80
2	Kualitas pekerjaan	1	1	4	8	8	24	8	32	9	45	110	73
3	Kerja sama	2	2	3	6	4	12	9	36	12	60	116	77
4	Tanggung Jawab	-	-	5	10	11	33	8	32	6	30	105	70
5	Inisiatif	2	2	4	8	5	15	8	32	11	55	112	75
Jumlah Rata-Rata													75
Jumlah Responden = 30						Jumlah Dimensi = 5							
Jumlah Skor = Nilai x F													
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%													
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan													

Sumber : Hasil Kuesioner Pendahuluan PT. IBP Bandung (2017)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata total kinerja karyawan yang ada di PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung yaitu 75% dari target 150% utamanya dalam tanggung jawab dan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan Wawancara, rendahnya kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung disebabkan dari kehadiran pegawai, masih banyak pegawai yang datang terlambat dan tanpa keterangan sehingga pegawai dalam mengerjakan suatu tugas tidak tepat waktu, dan dalam ketelitian pegawai mengerjakan suatu tugas masih belum memenuhi harapan atau standar perusahaan. Keterlambatan pegawai dan ketidakhadiran pegawai mengurangi tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dapat

disimpulkan target standar kinerja pegawai PT. Inti Bumi Perkasa Bandung yang diwakili lima dimensi semuanya belum mencapai target.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2011:133) yaitu : kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, stress kerja dan budaya organisasi.

Penulis melakukan Pra-survey terhadap 30 orang pegawai PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung dan pengukurannya menggunakan 7 variabel bebas yang berpengaruh terhadap karyawan. Adapun penulis melakukan pra-survey yaitu untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut karyawan berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja. Pra-survey yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Prasurvey faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Realisasi %
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Lingkungan Kerja	Suasanakerja	13	9	8	-	-	83
	Perlakuan yang baik	11	9	10	-	-	80
	Perlakuan yang adil	10	12	8	-	-	86
	Rasa aman	13	12	5	-	-	85
	Hubungan yang Harmonis	12	12	6	-	-	84
Skor Rata-Rata Realisasi LingkunganKerja							83
Kompensasi	Gaji	11	14	3	2	-	82
	Bonus	16	9	3	2	-	86
	Tunjangan	11	14	3	2	-	82
	Penghargaan	14	8	4	3	1	80
	Fasilitas	12	15	2	1	-	85
Skor Rata-Rata RealisasiKompensasi							83

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Realisasi %
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Gaya Kepemimpinan	TipeDirektif	14	9	6	1	-	84
	TipeSuportif	12	8	8	2	-	80
	TipePartisipatif	13	7	8	2	-	80
	TipeBerorientasiPrestasi	11	14	4	1	-	83
Skor Rata-Rata Realisasi Gaya Kepemimpinan							81
Disiplin Kerja	Wakru secara Efektif	11	14	3	2	-	82
	Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas	11	8	5	4	2	75
	Kehadiran	9	7	9	3	2	72
Skor Rata-Rata Realisasi Disiplin Kerja							76
Stress Kerja	Tuntutantugas	13	12	3	2	-	84
	Tuntutanperan	11	15	3	1	-	84
	Tuntutanantarpribadi	14	13	2	1	-	86
	Strukturorganisasi	12	11	7	-	-	83
	Kepemimpinanorganisasi	13	14	2	1	-	86
Skor Rata-Rata Realisasi Stress Kerja							84
Motivasi	Kebutuhanberprestasi	13	8	4	3	2	78
	KebutuhanuntukBerafiliasi	13	9	8	-	-	83
	Kebutuhanuntukberkuasa	11	8	5	4	2	75
Skor Rata-Rata Realisasi Motivasi							78
KonflikKerja	Ketidajelasantanggungjawabanwewenang	14	9	6	1	-	84
	Salingketergantungan tugas	12	14	2	2	-	84
	Perbedaanpersepsi	15	13	2	-	-	89
	Sistemimbangan	13	8	4	3	2	78
Skor Rata-Rata Realisasi Konflik Kerja							83

Sumber : Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2017)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui tanggapan pegawai mengenai 7 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel disiplin kerja dan motivasi. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan menurun yang diakibatkan motivasi yang masih rendah seperti pegawai tidak mempunyai semangat dalam bekerja dan masih terdapatnya karyawan yang sering datang tidak tepat waktu.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Membutuhkan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati

norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sikap kedisiplinan dari para karyawannya, karena dengan ditegakkannya sikap disiplin dalam menjalani prosedur dan aturan yang berlaku di perusahaan, maka pencapaian tujuan perusahaan pun akan berjalan lancar. Akan tetapi diperlukan kesadaran dan sikap kesediaan para karyawan dalam menjalani dan menegakkan disiplin dalam bekerja.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan terciptanya disiplin kerja yang maksimal maka tidak akan ada waktu dan tenaga yang terbuang dengan percuma. Hal ini akan menciptakan keefektifan dalam bekerja dan pekerjaan pun akan lebih efisien tentunya dalam hal pencapaian tujuan pun akan terlaksana dengan cepat. Manfaat disiplin sangat besar bagi setiap organisasi terutama dalam menunjang kelancaran dari berbagai aktivitas yang dilakukan oleh organisasi agar pencapaian tujuan sebuah organisasi dapat dicapai dengan maksimal.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dan kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas atas tugas tanggung jawab yang telah diberikan seorang pemimpin kepada karyawan atau bawahannya. Hal ini diungkapkan Edy Sutrisno (2013:86), menyatakan bahwa setiap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Bila disiplin kerja tidak

ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal.

Berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan disiplin kerja di PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung sebagai berikut.

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey Disiplin Kerja Karyawan PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Real %
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Pemanfaatan waktu yang efektif	-	-	2	4	3	9	14	56	11	55	124	82
2	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	2	2	4	8	5	15	8	32	11	55	112	75
3	Kehadiran	2	2	3	6	9	27	6	24	10	50	109	72
Jumlah Skor Rata-Rata												76	
Jumlah Responden = 30						Jumlah Dimensi = 3							
Jumlah Skor = Nilai x F													
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%													
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan													

Sumber : Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2017)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat di lihat bahwa tanggapan pegawai mengenai disiplin kerja yang ada di PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung yaitu 76% dari target 150%. Utamanya dalam absensi dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas merupakan dimensi dengan realisasi terendah. Tingkat kedisiplinan yang

baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan menerapkan kedisiplinan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta tanggung jawab dalam pekerjaan. Berikut data absensi yang di peroleh dari PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung sebagai data penunjang.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi Karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa (IBP)
Bandung Tahun 2015-2016

Tahun	Keterangan					Jumlah		
	M	K	I	S	C	Karyawan Absen	Jumlah karyawan	Presentase Ketidakhadiran Karyawan %
2015	13	15	7	6	5	46	60	76%
2016	15	18	9	5	5	52	60	86%
Persentase = Jumlah karyawan absen : Jumlah karyawan x 100%								

Sumber : Data Absensi Karyawan PT. Inti Bumi Perkasa Bandung Tahun 2015-2016

Keterangan :

M : Mangkir

K : Keterlambatan

I : Izin

C : Cuti

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung mengalami kenaikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran karyawan yang di lihat dari tahun 2015 ke tahun 2016 mengalami kenaikan 10 %.

Berdasarkan hasil wawancara, kenaikan ketidakhadiran karyawan ini disebabkan karena masih ada karyawan yang mangkir, pencapaian kedisiplinan

pegawai masih belum mencapai target dan masih tingginya keterlambatan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang lebih cepat dari yang seharusnya. Disamping itu, tingkat kedisiplinan karyawan dirasa masih kurang karena masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan merupakan penyebab utama rendahnya kehadiran.

Penerapan disiplin di sebuah organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan yang berlaku, besarnya tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya. Selain disiplin kerja, faktor lain yang harus diperhatikan dalam meningkatkan dan menciptakan kinerja yang baik adalah faktor motivasi. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawan dalam bekerja melalui pemenuhan kebutuhan karyawan akan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi pegawai dalam berprestasi. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun berdasarkan wawancara yang penulis temukan bahwa permasalahan adalah pada penerapan disiplin kerja dan motivasi.

Tabel 1.5
Hasil Prasurvey Motivasi Karyawan PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Real %
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Kebutuhan Berprestasi	2	2	3	6	4	12	8	32	13	65	117	78
2	Kebutuhan Berafiliasi	-	-	-	-	8	24	9	36	13	65	125	83
3	Kebutuhan Berkuasa	2	2	4	8	5	15	8	32	11	55	112	75
Jumlah Skor Rata-Rata												78	
Jumlah Responden = 30						Jumlah Dimensi = 3							
Jumlah Skor = Nilai x F													
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%													
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan													

Sumber : Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2017)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa motivasi kerja di PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih rendah dengan nilai rata-rata sebesar 78% dari standar 100% yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi kebutuhan berprestasi yaitu kurangnya kesempatan pegawai untuk mengembangkan potensi dan kreatifitasnya yang terdapat di dalam dirinya dan masalah dari dimensi kebutuhan berkuasa yaitu kurangnya pegawai untuk mengerjakan tugas dengan baik serta kurangnya dorongan pegawai dalam menjalin hubungan dengan pegawai lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal sehingga meningkat kan kinerja. Oleh karena itu, perlu untuk diketahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengingat pentingnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, maka dalam penyusunan skripsi ini di PT. Inti Bumi Perkasa Bandung penulis mengambil judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTI BUMI PERKASA BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Penelitian pada dasarnya dilakukan guna mendapat data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah, untuk itu setiap penelitian yang dilakukan selalu berangkat dari masalah, begitupun dengan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut :

a. Kinerja Karyawan

1. Kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas
2. Kuantitas dan kualitas kerja karyawan masih kurang baik
3. Kerjasama dan inisiatif kerja karyawan masih kurang terjalin dengan baik
4. Kurangnya tanggung jawab karyawan

b. Disiplin Kerja

1. Masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (mangkir)
2. Masih adanya karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, aturan perusahaan, aturan perilaku dalam bekerja

c. Motivasi kerja.

1. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan potensi yang terdapat di dalam dirinya.
2. Kurangnya dorongan karyawan dalam menjalin hubungan dengan pegawai lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan.
3. Pemimpin kurang memberikan motivasi kepada bawahan dalam bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Bumi Perkasa Bandung
2. Bagaimana motivasi karyawan pada PT. Inti Bumi Perkasa Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Inti Bumi Perkasa Bandung Bandung
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bumi Perkasa Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah di atas, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengkaji hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pada PT. Inti Bumi Perkasa Bandung

2. Untuk mengetahui motivasi karyawan pada PT. Inti Bumi Perkasa Bandung
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Inti Bumi Perkasa Bandung
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bumi Perkasa Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi tulisan ini juga dapat berguna bagi mereka yang membacanya. maka kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia yang dapat menjadi salah satu sumber bahan bacaan tambahan bagi pihak-pihak yang memerlukan referensi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat

menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini adapun kegunaannya sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dan mengaplikasikan ilmu dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja.
2. Dapat memahami lebih dalam mengenai materi-materi manajemen sdm terutama tentang disiplin kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diperoleh gambaran sesuai fakta dan teori
3. Memahami dan mengidentifikasi hambatan-hambatan dalam kinerja di PT. Inti Bumi Perkasa Bandung.
4. Diharapkan mampu menganalisis capaian-capaian kinerja perusahaan di PT. Inti Bumi Perkasa Bandung.
5. Mengetahui cara untuk menyelesaikan hambatan-hambatan dalam kinerja pegawai secara teori.

b. Bagian Perusahaan

1. Memberikan masukan informasi tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan fikiran mengenai disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa Bandung sehingga perusahaan dapat melakukan

evaluasi kinerja secara menyeluruh.

3. Agar perusahaan dapat mengukur pencapaian visi dan misi serta sasaran yang diharapkan perusahaan.
 4. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara komperhensif, terukur dan seimbang.
 5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan saran bagi intansi untuk dijadikan gambaran disiplin kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain yang berkepentingan
1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama
 2. Memberikan tambahan informasi mengenai disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan
 3. Memberikan gambaran mengenai disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa
 4. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 5. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan dapat dijadikan masukan dalam penelitian yang serupa, serta bagi pihak pihak yang membutuhkan