

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri otomotif berperan penting di dalam perekonomian nasional. Selain menyediakan angkutan orang dan barang untuk transportasi, industri otomotif juga membuka lapangan kerja. Data Kementerian Perindustrian menunjukkan, sektor otomotif menyerap tenaga kerja hingga 1,3 juta orang. Ini mencakup industri perakitan, komponen, showroom, bengkel, dan purna jual.

Menurut Menperin Airlangga Hartarto ini menjadikan industri otomotif masuk dalam kelompok industri masa depan yang akan terus dikembangkan. Salah satu program strategis yang akan dilakukan pemerintah dalam menentukan arah pengembangan industri otomotif ke depan adalah mengimbangi kompetisi dan impor kendaraan, khususnya di ASEAN. Bahkan pemerintah menargetkan menjadikan Indonesia basis industri otomotif di kawasan ASEAN.

Perkembangan Industri otomotif di Indonesia pada saat ini berjalan dengan pesat, tidak hanya sekedar pernyataan belaka namun hal ini juga didukung oleh segelintir peneliti yang melakukan analisa terhadap perkembangan otomotif yang ada di Indonesia. Ketua Umum Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo), Jongkie D Sugiarto juga menyatakan risetnya di Seminar Prediksi Industri Otomotif 2016 memprediksi pasar otomotif domestik akan naik, Optimisme tersebut berdasarkan pada indikasi makro ekonomi Indonesia dalam Anggaran Penerimaan dan Belanja Nasional.

Dalam membantu meningkatkan industri otomotif di Indonesia, pemerintah mengeluarkan peraturan menteri industri nomor : 34/M-IND/PER/3/2015 Tentang industri kendaraan bermotor roda empat atau lebih dan industri sepeda motor.

Menimbang:

- a. bahwa dalam rangka pendalaman dan pengembangan manufaktur industri kendaraan bermotor roda empat atau lebih dan sepeda motor serta meningkatkan investasi dibidang manufaktur mulai dari pembuatan komponen di dalam negeri untuk menghasilkan kendaraan bermotor roda empat atau lebih dan sepeda motor yang berdaya saing global.
- b. Bahwa untuk mendukung pengembangan dan pendalaman struktur industri kendaraan roda empat atau lebih dan industri sepeda motor sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan menciptakan kemandirian industri dalam negeri.

Potensi pasar industri komponen otomotif khususnya kendaraan roda empat tidak terlepas dari peningkatan penjualan kendaraan di dalam negeri dan untuk memenuhi permintaan luar negeri (ekspor). Dalam kurun waktu 4 tahun terakhir peningkatan penjualan kendaraan roda empat di dalam negeri ditunjukkan pada tabel 1.1 data penjualan mobil dari tahun 2015 hingga 2018.

Tabel 1.1
Data Penjualan Mobil tahun 2015 – 2018

Tahun	Unit
2015	1,013,291
2016	1,061,859
2017	1,079,886
2018	1.151.413

Sumber: Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo) 2019

Peningkatan penjualan menunjukkan bahwa kebutuhan masyarakat di Indonesia terhadap kendaraan roda empat masih cukup tinggi. Tingginya permintaan terhadap kendaraan roda empat akan berdampak pada meningkatnya permintaan terhadap komponen-komponen otomotif. Selain itu, jika memperhatikan usia pemakaian komponen maka permintaan terhadap komponen akan sangat tinggi khususnya untuk komponen-komponen yang masuk dalam kategori *fast moving component* dan *consumable component*.

Kebutuhan komponen yang terus meningkat membuat industri otomotif berkembang dengan pesat dan berdampak pada timbulnya persaingan yang ketat untuk menjadi yang terbaik. Dalam upaya memenuhi permintaan, para pengusaha otomotif dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya agar mampu menghasilkan kualitas produk yang baik.

Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktifitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dan operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Nama-nama yang ada pada Tabel 1.2 merupakan nama perusahaan pembuat *brake system* yang tergabung member dari GIAMM (Gabungan Industri Alat-Alat Mobil dan Motor).

Tabel 1.2
Daftar Perusahaan Pembuat *Brake System* yang Tegabung di GIIAM Tahun 2018

No	Nama Perusahaan	Alamat Perusahaan
1	PT. Akebono Brake Astra Indonesia	Jl. Pegangsaan Dua Km.1,6 – Blok.A.I, Kelapa Gading - Jakarta
2	PT. AT Indonesia	Jl. Maligi III.H.1-5, Kawasan Industri KIIC, Tol Jakarta-Cikampek Km.47, Karawang
3	PT. Bakrie Tosanjaya	Jl. Raya Bekasi Km.27, Pondok Ungu – Bekasi 17132
4	PT. Chemco Harapan Nusantara	Kawasan Industri Jababeka, Jl. Jababeka Raya Blok.F – No.19-28, Cikarang Bekasi Barat – Jawa Barat 17530
5	PT. MK Prima Indonesia	Jl. Mayjend. Sungkono no.16, Segoromadu – Gresik, Jawa Timur

Sumber : Gabungan Industri Alat-Alat Mobil dan Motor 2018

[\(http://www.giimm.or.id/\)](http://www.giimm.or.id/)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa terdapat persaingan antara perusahaan yang bergerak di industri otomotif dengan sama-sama memproduksi *brake system*. Dengan banyak perusahaan yang membuat *brake system* tersebut menuntut para produsennya untuk dapat memberikan kualitas produk terbaik untuk konsumennya. Namun tidak hanya kualitas produknya saja yang membuat konsumen puas.

PT. Chemco Harapan Nusantara (CHEMCO) adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang pembuatan komponen otomotif dengan produk utamanya adalah *Brake system* (sistem rem), yaitu salah satu komponen kendaraan bermotor yang merupakan alat yang digunakan untuk memperlambat dan atau menghentikan laju kendaraan. Adanya *Brake system* (sistem rem) pada kendaraan sangat penting untuk keselamatan pengendara, jika tidak ada *Brake system* (sistem rem) maka pengendara bisa mengalami kecelakaan yang bisa menyebabkan kematian.

Komponen ini merupakan bagian vital dari sebuah kendaraan bermotor. Komponen ini sangat penting dan menentukan performa maupun keselamatan bagi pengguna kendaraan. Sebagai perusahaan joint venture antara Nissin Kogyo,co., Ltd(Jepang), PT Prospect Motor dan PT Mayasari Bhakti (Indonesia) telah memberikan pengaruh terhadap perkembangan dunia otomotif di Indonesia. Salah satu customer tetapnya yaitu perusahaan Honda Prospect Motor, Indomobil Suzuki International, Nissin Kogyo, Co Japan, Nissin Kogyo, Co Thailand dan Nissin Kogyo, Co Vietnam.

Persaingan bisnis profitable tingkat tinggi membuat perusahaan ini sebagai salah satu pembuat *Brake system* (sistem rem) yang berada di Jawa Barat yang berusaha semaksimal mungkin untuk mengatasi persaingan yang semakin ketat maka dibutuhkan prestasi kerja yang baik dari setiap karyawan.

Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan perusahaan adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap perusahaan. Prestasi kerja juga masalah yang sangat penting bagi setiap perusahaan.

Karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan, selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Karena seringkali suatu perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut. Karena pencapaian seluruh target yang telah ditetapkan perusahaan tidak terlepas dari strategi yang diimplementasikan pada perusahaan. Salah satunya dengan prestasi kerja yang dapat mencerminkan pencapaian masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Prestasi kerja juga merupakan sesuatu hal yang diinginkan dan diharapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk mengetahui seberapa besar kita berkontribusi bagi sebuah perusahaan. Suatu perusahaan dapat berprestasi dan bisa bersaing dengan perusahaan lain yaitu dengan mempunyai karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan tersebut. Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan selanjutnya.

Sebagai perusahaan yang harus memenuhi kebutuhan customernya, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Karena dengan adanya prestasi yang baik dalam diri setiap karyawan, maka akan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang sudah diberikan yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Prestasi kerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi

perusahaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan. Dalam menentukan prestasi kerja karyawan, perusahaan harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur prestasi kerja, diantaranya yaitu : kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, tanggung jawab, pengetahuan tentang pekerjaannya, dan pemanfaatan waktu kerja.

Mengingat begitu pentingnya prestasi kerja karyawan dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan, maka sebuah perusahaan harus dapat meningkatkan dan memperbaiki prestasi kerja karyawannya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan mulai dari pendidikan, pelatihan, dan pemberian kompensasi, memberikan pujian, motivasi, lingkungan kerja yang nyaman, kompetensi, budaya organisasi, hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Namun demikian, prestasi kerja karyawan juga tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel tersebut, akan tetapi dipengaruhi oleh hal-hal yang lainnya. Berikut ini faktor yang dianggap paling penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan menurut hasil pra survey di PT. Chemco Harapan Nusantara (CHEMCO) dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang berjumlah 30 orang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
Prestasi Kerja Pada PT. Chemco Harapan Nusantara (CHEMCO)

No	Dimensi	frekuensi					Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Keterampilan	7	16	7	0	0	4,0
2.	Ketelitian, dan konsentrasi	8	17	5	0	0	4,1
3.	Tugas dengan cepat	5	7	16	2	0	3,5
4.	Kerjasama	4	6	18	2	0	3,4
5.	Hasil yang terbaik	5	20	5	0	0	4,0
Jumlah Skor Rata-rata							3,8
Mean = Nilai x F : Jumlah karyawan (30 orang) Skor rata-rata = jumlah mean : jumlah kuesioner							

Data : Hasil Olah data kuisisioner pra survei (2020)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata total prestasi kerja karyawan yang ada di PT. Chemco Harapan Nusantara (CHEMCO) yaitu 3,8. Berdasarkan tabel, belum optimalnya prestasi kerja karyawan di PT. Chemco Harapan Nusantara (CHEMCO) disebabkan dari kurang mampunya menyelesaikan tugas dengan cepat dan kurangnya memberikan dorongan dan bantuan kepada rekan kerja dalam pekerjaan. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan prestasi kerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya prestasi kerja dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalisasikan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan selanjutnya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam memproduksi di perusahaan. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik maka harus dibutuhkan motivasi yang tinggi dan disiplin kerja baik dalam lingkungan kerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Selain itu perlu adanya persamaan persepsi diantara karyawan dan pimpinan terhadap pekerjaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Beberapa faktor tersebut dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan tak terpengaruh oleh kondisi yang ada di luar dirinya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri. Dimana dalam hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi yang ada di luar dari diri karyawan tersebut. Anoraga (2009:7) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah faktor internal antara lain : disiplin kerja, kemampuan, motivasi, dan tanggung jawab dan faktor eksternal antara lain : lingkungan kerja, pelatihan, kepemimpinan dan kompetensi. Dalam hal ini penulis melakukan pra-survei mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden karyawan di PT. Chemco Harapan Nusantara (CHEMCO). Setelah melakukan pra-survei kepada 30 responden maka dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar pada prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Variabel-variabel yang Bermasalah Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Chemco Harapan Nusantara (CHEMCO)

Lingkungan Kerja							
No	Pernyataan	Frekuensi					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Kebersihan lingkungan sekitar membuat nyaman dalam bekerja	25	5	-	-	-	4,8
2	Fasilitas yang ada sudah membuat kerja saya menjadi lancar	4	23	3	-	-	4,0
3	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan perusahaan	18	12	-	-	-	4,6

<i>Skor rata-rata lingkungan kerja</i>							4,5
Stress kerja							
No	Pernyataan	Frekuensi					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Beban kerja tidak terlalu berat sesuai dengan kondisi kesehatan	10	14	6	-	-	4,1
2	Hasil kerja saya baik, karena adanya dukungan dari rekan kerja	5	15	9	-	-	3,7
3	Saya ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan saya, sehingga kemampuan saya terpakai	10	12	8	-	-	4,1
4	Saya pernah ikut dilibatkan dalam mengambil keputusan di organisasi	9	15	6	-	-	4,1
<i>Skor rata-rata Stress kerja</i>							4,0
Motivasi kerja							
No	Pernyataan	Frekuensi					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Penghargaan diberikan untuk pencapaian prestasi kerja	12	14	4	-	-	4,2
2	Bersosialisasi antar karyawan di perusahaan adalah kewajiban	6	8	15	1	-	3,6
3	Karyawan mendambakan kedudukan atau jabatan di perusahaan	7	6	18	-	-	3,5
<i>Skor rata-rata Motivasi kerja</i>							3,8
Disiplin kerja							
No	Pernyataan	Frekuensi					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Karyawan bekerja selama waktu yang ditentukan	5	8	16	1	-	3,6
2	Karyawan selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan	12	9	9	-	-	4,1
3	Datang dan pulang tepat waktu adalah kewajiban karyawan	4	9	15	2	-	3,5
<i>Skor rata-rata Disiplin kerja</i>							3,7

Kompetensi							
No	Pernyataan	Frekuensi					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi	7	22	-	1	-	4,2
2	Menghargai pendapat-pendapat sesama rekan kerja	18	10	2	-	-	4,5
3	Memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan kerja	14	16	-	-	-	4,5
4	Memiliki tujuan-tujuan dalam melaksanakan tugas	13	16	-	1	-	4,4
5	Mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja	16	14	-	-	-	4,5
Skor rata-rata Kompetensi							4,4
Kepemimpinan							
No	Pernyataan	Frekuensi					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Pimpinan selalu membina hubungan baik dengan bawahan	14	16	-	-	-	4,5
2	Pimpinan memotivasi bawahan untuk bekerja mencapai target tugas kerja	17	13	-	-	-	4,6
3	Pemimpin memberikan tugas kerja pada bawahan	12	18	-	-	-	4,4
4	Pimpinan membuat keputusan untuk operasional perusahaan	15	14	-	1	-	4,4
Skor rata-rata Kepemimpinan							4,5
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah karyawan (30 orang)							
Skor rata-rata = jumlah mean : jumlah kuesioner							

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2020)

Berdasarkan tabel 1.7 diatas dapat diketahui tanggapan karyawan mengenai 6 variabel bebas yang bermasalah prestasi kerja karyawan di PT. Chemco Harapan Nusantara yang mendapatkan nilai rata-rata terkecil yaitu variabel disiplin kerja dan motivasi. Hal ini menunjukkan prestasi kerja karyawan menurun yang diakibatkan disiplin kerja dan motivasi kerja yang masih rendah dengan skor rata-rata variabel disiplin kerja 3,7 dan skor rata-rata variabel motivasi kerja 3,8.

Dapat dilihat ditabel 1.7 bahwa tanggapan karyawan mengenai disiplin kerja yang ada mendapatkan rata-rata terkecil, terutamanya dalam datang dan pulang tepat waktu mendapatkan rata-rata sebesar 3,5 dan waktu kerja karyawan mendapatkan rata-rata sebesar 3,6 kedua pernyataan tersebut merupakan dengan rata-rata 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.

Dapat dilihat ditabel 1.7 bahwa tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja yang ada mendapatkan rata-rata terendah, terutamanya belum optimalnya dalam Bersosialisasi antar karyawan mendapatkan rata-rata sebesar 3,5 dan Karyawan mendambakan kedudukan mendapatkan rata-rata sebesar 3,6 kedua pernyataan tersebut merupakan dengan rata-rata terendah.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang di kehendaki tercapai. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua

kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam berproduksi di perusahaan. Untuk mencapai hasil kerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik maka harus dibutuhkan motivasi yang tinggi dan disiplin kerja baik dalam lingkungan kerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. CHEMCO HARAPAN NUSANTARA (CHEMCO)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan di PT. Chemco Harapan Nusantara (CHEMCO) yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

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

a. Disiplin Kerja

1. Rata-rata disiplin kerja yang terkecil dari rata-rata variable yang bermasalah pengaruhnya terhadap prestasi kerja
2. Masih ada karyawan yang kurang sesuai terhadap aturan waktu datang dan pulang perusahaan.
3. Karyawan merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya masih kurang

b. Motivasi Kerja

1. Motivasi kerja yang kurang optimal dari variable yang bermasalah pengaruhnya terhadap prestasi kerja
2. Masih kurangnya kemauan karyawan dalam mendambakan kedudukan atau jabatan di perusahaan
3. Bersosialisasi antar sesama karyawan masih kurang terjalin dengan baik

c. Prestasi Kerja

1. Masih ada karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktunya atau target yang ditetapkan.
2. Kurangnya dorongan karyawan dalam menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan
3. Hasil prasurvey prestasi kerja yang kurang optimal

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja di PT. Chemco Harapan Nusantara (CHEMCO).
2. Bagaimana motivasi kerja di PT. Chemco Harapan Nusantara (CHEMCO)
3. Bagaimana prestasi kerja di PT. Chemco Harapan Nusantara (CHEMCO)
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Chemco Harapan Nusantara (CHEMCO) baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Pasundan Bandung.

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis;

1. Disiplin Kerja karyawan di PT. Chemco Harapan Nusantara (CHEMCO).
2. Motivasi Kerja karyawan di PT. Chemco Harapan Nusantara (CHEMCO).
3. Prestasi Kerja karyawan di PT. Chemco Harapan Nusantara (CHEMCO).
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja di PT. Chemco Harapan Nusantara (CHEMCO) baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen SDM, khususnya mengenai meningkatkan kinerja.
2. Dapat dijadikan bahan pendukung untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Sebagai penunjang meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memperbaiki Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.

1.4.3 Kegunaan Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1), penunjang dalam karir bekerja sehingga dapat memberikan prestasi kerja yang lebih baik, bekal untuk menjadi pemimpin yang baik, dan mengetahui bagaimana cara untuk mengelola Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja bagi karyawan.

1.4.4 Kegunaan Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan.