

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam sebuah perusahaan, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi dikelola dan diurus oleh manusia. Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreatifitas seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya tidak terlepas dari sikap pengembangan dan potensial yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia pada umumnya untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja atau prestasi kerja dalam menunjang perusahaan agar lebih kompetitif.

Keberadaan Sumber Daya Manusia yang bagus memiliki pengaruh yang cukup besar pada saat ini, hal ini dikarenakan perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga dibutuhkannya sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan jalannya suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia dapat menemukan ide-ide yang dapat ditransformasikan ke dalam sebuah tindakan agar tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang ditetapkan sebelumnya. Untuk dapat tumbuh dan

berkembang maka sebuah perusahaan harus dapat mencari, menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik bagi perusahaan H.Abdul Hamid, S, 2020

Kinerja adalah salah satu indikator bagaimana seorang karyawan dinilai baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Namun, dalam praktek nya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu kinerja dari para karyawan harus mendapatkan perhatian, sebab menurunnya kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja dengan metode dalam ilmu sumber daya manusia. Silabus.web.id, 2022.

Perkembangan pada dunia bisnis saat ini juga membutuhkan sumber daya manusia yang baik, diiringi dengan semakin meningkatnya permintaan masyarakat terhadap produk dalam memenuhi kebutuhan, salah satu nya ialah produk bahan kimia. Kemunculan industri kimia saat ini sudah semakin menjamur. Berkembangnya sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam berkembangnya suatu perusahaan. Hal inilah yang akan mendorong terjadinya perubahan dalam kondisi ekonomi tersebut, karena sumber daya manusia masih menjadi sorotan perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi Dalam perkembangannya, perusahaan mengalami persaingan yang sangat ketat antar perusahaan lain dengan produk sejenis. Hal ini menuntut setiap perusahaan untuk lebih adaptif mampu bertahan dalam persaingan dan mampu menentukan arah dengan cepat serta fokus terhadap konsumen. Tabel 1.1 menunjukkan beberapa

produsen dan kapasitas produksi tiga resin plastik (PE, PP, dan PVC) di Pulau Jawa pada tahun 2023.

Tabel 1. 1
Produsen dan Kapasitas Produksi Tiga Resin Plastik (PE, PP, dan PVC) di Pulau Jawa Tahun 2023

No.	Nama perusahaan	Lokasi pabrik	Kapasitas Produksi (Ton/tahun)
POLYETHYLENE			790,000
1	Chandra Asri Petrochemical Tbk, PT	Anyer, Banten	340,000
2	Lotte Chemical Titan Nusantara, PT	Merak, Banten	450,000
POLYPROPYLENE			770,000
1	Chandra Asri Petrochemical, PT	Anyer, Banten	480,000
2	Polytama Propindo, PT	Balongan, Jabar	290,000
PVC RESIN			697,000
1	Asahimas Subentra Chemical, PT	Cilegon	515,000
2	Standard Toyo Polimer, PT	Serang	82,000
3	Satomo Indoyyl Polimer, PT	Merak	70,000
4	Alfa Polimer Indonesia, PT	Bandung	30,000

Sumber : tkdn.kemenperin.go.id

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah produksi bahan kimia *polyethylene* (polietilena) berada pada urutan pertama dengan jumlah produksi 790,000 ton/tahun, kemudian disusul dengan produksi bahan kimia *polypropylene* (polipropilena) dengan jumlah produksi 770,000 ton/tahun, dan PVC RESIN berada pada urutan terakhir dengan jumlah produksi sebanyak 697,000 ton/tahun ini mendandakan bahwa produksi PVC RESIN (polivinil klorida) masih kurang atau lebih sedikit daripada produksi *polyethylene* dan *polypropylene*. Produsen PVC RESIN diharapkan dapat memaksimalkan produksi dan kinerja karyawannya. Berikut merupakan rating industri kimia yang memproduksi PVC RESIN daerah Jawa Barat pada tahun 2023.

Tabel 1.2
Perusahaan Kimia Industri Polimer di Jawa Barat

No	Nama Perusahaan	Rating
1	Asahimas Subentra Chemical, PT	5.0
2	Standard Toyo Polymer, PT	4,5
3	Satomo Indoyyl Polymer, PT	4,4
4	Alfa Polimer Indonesia, PT	4,1

Sumber: Google indonetwork, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 terdapat beberapa perusahaan kimia industri di Jawa Barat. Pada tabel 1.2 tersebut dapat dilihat bahwa PT. Alfa Polimer Indonesia menempati urutan terbawah dengan rating terkecil yaitu sebesar 4,1. Berdasarkan data yang terlihat juga bahwa PT. Alfa Polimer Indonesia juga masih mendapatkan rating yang kurang baik.

PT. Alfa Polimer Indonesia merupakan perusahaan kimia industri yang berdomisili di Kabupaten Bandung Jawa Barat. Payung hukum yang mendasari suatu industri kimia adalah Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 49 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 46/M-IND/PER/12/2017 tentang Lembaga Penilaian Kesesuaian Dalam Rangka Pemberlakuan dan Pengawasan Standar Nasional Indonesia Indonesia Bahan dan Produk Kimia Secara Wajib yang ditetapkan pada tahun 2019 dan masih berlaku hingga saat ini. Dalam fenomena yang terjadi menurut Investor.id Tahun 2023 lesunya permintaan di pasar global dan domestik menjadi pukulan keras bagi industri kimia di tanah air. penurunan kinerja yang telah terlihat sejak 2022 makin memburuk di 2023 ini, ketua umum asosiasi kimia dasar anorganik indonesia (AKIDA) Halim Chandra kepada *investor daily* menyampaikan bahwa rata rata *output* industri kimia dasar menurun paling tidak 30% dibanding 2022, permintaan

secara lokal dan global menurun, sehingga terjadi perang harga. order juga terus menurun karena tidak bisa bersaing, dia juga mengeluhkan kebijakan kenaikan Harga Gas Bumi Tertentu (HGBT) yang ditetapkan pemerintah melalui keputusan menteri (kepmen) ESDM No. 91.K/MG/01/MEM.M/2023 tentang pengguna gas bumi tertentu dan harga gas bumi tertentu di bidang industri, melalui kepmen ESDM 91/2023 tersebut, harga gas industri naik dari semula US\$6 per MMBTU menjadi sekitar US\$7 per MMBU, hal ini mengakibatkan industri sulit bersaing terutama di pasar ekspor.

Berdasarkan fenomena tersebut PT. Alfa Polimer Indonesia dituntut harus lebih dapat bersaing dengan industri kimia lain, lebih baik lagi, lebih inovatif, dan lebih bisa memberikan pelayanan pada masyarakat yang terbaik dengan segala peralatan serta metodologi yang dipunyai, termasuk pengalaman yang ada guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Alfa Polimer Indonesia tersebut. Meningkatnya kinerja karyawan sangat berpengaruh besar guna bersaingnya dengan industri kimia lain karena diharapkan perusahaan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan efisien, dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi masalah bagi perusahaan yang berdampak pada menghambat nya tujuan dari perusahaan tersebut. Banyak cara yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Misalnya memberikan kepuasan kepada karyawan, melakukan pelatihan guna terciptanya kemampuan, memberikan kompensasi yang layak dan adil, serta rendahnya beban kerja pada perusahaan tersebut.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu Perusahaan (Zainal, 2018 : 599). Dengan memiliki rasa disiplin yang tinggi karyawan akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, dengan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan kerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Faktor lainnya yaitu kompensasi, kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja (Ariandi, 2018). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran karyawan dalam bentuk gaji, bonus, upah, atau komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial seperti liburan, berbagai macam asuransi, jasa perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

Faktor lainnya terakhir yaitu Beban kerja. Beban Kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu, yang dapat berupa beban fisik, beban mental, dan dapat dilihat dari segi objektif dan subjektif (Yulistiyono 2021, 61). Beban kerja adalah suatu tugas pekerjaan secara rutin atau tiba – tiba untuk dikerjakan, yang diberikan kepada seseorang pekerja atau kelompok kerja (Haris 2021, 39).

Guna mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan yang menjadikan bahan acuan penulis, dalam melakukan penelitian ini dimana penilaian kinerja karyawan pada PT. Alfa Polimer Indonesia cenderung menurun pada 2 tahun terakhir. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat berdasarkan Sistem Manajemen Kinerja yang berlaku bagi seluruh karyawan yang bekerja di PT. Alfa Polimer Indonesia. Berikut data sistem penilaian kinerja pada PT. Alfa Polimer Indonesia.

Tabel 1. 3
Skala Penilaian Kinerja Karyawan PT. Alfa Polimer Indonesia

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

Sumber: Internal PT. Alfa Polimer Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.3 menjelaskan hasil skala sistem penilaian kinerja karyawan PT. Alfa Polimer Indonesia dibagi menjadi lima interpretasi. Skala penilaian kinerja karyawan PT. Alfa Polimer Indonesia diukur dengan empat unsur, meliputi kehadiran, kompetensi personal, kinerja dan disiplin dalam range waktu 3

tahun terakhir. Berikut merupakan data pencapaian kinerja pada PT. Alfa Polimer Indonesia:

Tabel 1. 4
Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan

Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
2020	Triwulan 1	88,9	B	Baik
	Triwulan 2	84,8	B	Baik
	Triwulan 3	89,5	B	Baik
	Triwulan 4	82,7	B	Baik
Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
2021	Triwulan 1	82,3	B	Baik
	Triwulan 2	84,5	B	Baik
	Triwulan 3	79,5	C	Cukup
	Triwulan 4	83,2	B	Baik
Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
2022	Triwulan 1	77,8	C	Cukup
	Triwulan 2	79,4	C	Cukup
	Triwulan 3	80,5	C	Cukup
	Triwulan 4	79,7	C	Cukup

Sumber: Internal PT. Alfa Polimer Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Alfa Polimer Indonesia dalam kurun waktu 3 tahun terakhir mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini menandakan bahwa pencapaian kinerja karyawan pada PT. Alfa Polimer Indonesia tidak maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Alfa Polimer Indonesia, diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan selalu mengalami kenaikan dan penurunan kualitas serta kuantitas kerja. Menurutnya, penurunan kinerja karyawan ini terjadi pada tiga department yakni department *customer service* (pelayanan pelanggan). Selanjutnya department *raw material control* atau tahap pengendalian

bahan baku, dan yang terakhir yaitu department produksi atau biasa dikenal dengan pembuatan dan pengelolaan produk.

Faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan salah satunya adalah pemberian kompensasi, Hasibuan (2021) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai semua pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi juga merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, baik jasa berupa tenaga maupun kemampuan. Lalu Hamali (2018) mengemukakan bahwa Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Tabel 1. 5
Variabel Kinerja Karyawan di PT. Alfa Polimer Indonesia

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kuantitas kerja	8	9	7	4	2	73	2,43
2	Kualitas kerja	5	5	7	5	8	96	3,2
3	Tanggung Jawab	8	8	8	4	2	74	2,46
4	Kerja sama	9	8	5	4	4	80	2,53
5	Inisiatif	5	6	6	7	6	93	3,1
Jumlah							416	14,83
Jumlah skor rata-rata variabel kinerja karyawan								2,74

Sumber: Hasil Olah Data Primer Oleh Peneliti 2023

Hasil pra survey Tabel 1.5 kinerja karyawan adalah realisasi kinerja karyawan yang dicapai berdasarkan target kinerja yang sudah ditetapkan oleh atasan langsung karyawan tersebut serta merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran kinerja karyawan. Pencapaian hasil kerja karyawan atas tugas dan wewenang yang telah diberikan instansi/perusahaan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut baik dari segi kuantitas maupun kualitas untuk mencapai tujuan, visi dan misi instansi/perusahaan. Berdasarkan Tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel kinerja karyawan secara umum berada pada skor 2,74 artinya kinerja karyawan pada PT. Alfa Polimer Indonesia masih dirasa jauh dari standar seharusnya atau bisa disebut kurang maksimal dengan dilihat dari 5 dimensi yang ada serta masih terdapat karyawan yang belum mampu mencapai seluruh target produktifitas yang telah di targetkan oleh atasan.

Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat dilihat bahwa skor rata-rata terendah yakni dari dimensi kuantitas kerja sebesar 2,43. Dimensi kerja sama dengan skor 2,53. Dan dimensi inisiatif dengan skor 2,46. Maka dari itu dapat dinyatakan ada tiga dimensi yang menyebabkan kinerja Karyawan pada PT. Alfa Polimer Indonesia belum optimal. Menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi masalah bagi pihak perusahaan yang akan menghambat tujuan, banyak cara yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Misalnya memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan, melakukan

pelatihan guna meningkatkan kemampuan, menerapkan disiplin kerja, dan rendahnya tingkat beban kerja pada karyawan tersebut.

Pra-survey menggunakan kuesioner untuk memperkuat data dan penelitian yang memuat dimensi dari beberapa variabel yang berkaitan, sebagai langkah awal untuk melihat variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Alfa Polimer Indonesia. Berikut untuk lebih jelas mengenai masalah apa saja yang terjadi pada PT Alfa Polimer Indonesia, penulis menyediakan kuesioner yang berisi beberapa pernyataan dari 5 variabel bebas yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Polimer Indonesia. Kuisisioner pra-survey ini disebar kepada 30 responden dan hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Faktor – Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Alfa Polimer Indonesia

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	22	8	0	0	0	142	4,73
	Perilaku yang baik	16	14	0	0	0	136	4,53
	Hubungan yang harmonis	19	11	0	0	0	139	4,63
	Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							4,63
Kompensasi	Kompensasi Langsung	7	7	4	5	7	100	3,06
	Kompensasi Tidak Langsung	2	4	12	7	5	81	2,70
	Skor Rata-rata Kompensasi							2,88
	Sarana dan fasilitas pelatihan	17	13	0	0	0	137	4,56

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
Pelatihan	Materi pelatihan	19	11	0	0	0	139	4,63
	Metode pelatihan	16	14	0	0	0	136	4,53
	Skor Rata-rata Pelatihan							4,57
Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	1	9	7	5	8	80	2,6
	Tingkat Kewaspadaan	5	7	8	6	4	93	3,1
	Ketaatan Pada Standar Kerja	3	6	8	6	7	82	2,73
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	4	7	5	9	5	86	2,86
	Etika Kerja	3	12	6	2	7	92	3,06
	Skor Rata-rata Disiplin Kerja							2,87
Beban Kerja	Kondisi Pekerjaan	11	9	4	3	3	112	3,73
	Penggunaan Waktu Kerja	14	5	5	6	0	117	3,9
	Target yang Harus Dicapai	12	10	4	2	3	124	3,96
	Skor Rata-rata Beban Kerja							3,86

Sumber: Hasil olah data primer oleh peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT. Alfa Polimer Indonesia yaitu terdapat pada variabel disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja karena faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 5 variabel yang digunakan sebagai parameter penulisan. Jumlah skor rata-rata variabel Disiplin Kerja mendapatkan jumlah yang rendah yakni 2,87 kemudian jumlah skor rata-rata variabel Kompensasi sebesar 2,88 dan jumlah skor rata-rata variabel Beban Kerja sebesar 3,86.

Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara yang telah dilaksanakan, penulis memperoleh data berdasarkan dari hasil pra survey yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT. Alfa Polimer Indonesia mengenai variabel bebas yang bermasalah

yaitu Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja. Secara keseluruhan, Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan, dan kinerja mereka dalam bekerja. Dengan demikian, penting bagi suatu perusahaan untuk mengelola dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi karyawannya. Dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di PT. Alfa Polimer Indonesia, penting bagi karyawan untuk menerapkan Disiplin Kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih mudah mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, PT. Alfa Polimer Indonesia perlu meningkatkan dan memperbaiki faktor-faktor yang diduga bermasalah bagi kinerja karyawannya. Disiplin Kerja dan Kompensasi yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan di PT. Alfa Polimer Indonesia yaitu beban kerja. Dalam hal ini beban kerja pada diri karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan dalam keberlangsungan suatu instansi maupun perusahaan. Karena beban kerja dapat berpengaruh terhadap kualitas serta kuantitas diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya baik dalam pekerjaan jasa maupun non jasa karena secara kognitif.

Berdasarkan penjelasan teori, fenomena permasalahan, dan pra survey yang telah dilakukan oleh penulis pada PT. Alfa Polimer Indonesia yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terlihat perusahaan masih membutuhkan peningkatan kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuannya, dengan dilakukannya pra survey terlihat bahwa Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik pada

penelitian yang akan dibahas dengan mengambil judul penelitian tentang **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ALFA POLIMER INDONESIA”**.

1.1.1 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Masalah merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara rencana dengan pelaksanaan antara harapan dengan kenyataan, teori dan fakta. Penelitian ini pada dasarnya dilakukan guna mendapatkan data yang dapat digunakan untuk mencegah masalah, untuk setiap penelitian yang dilakukan selalu bermula dari masalah begitu pun dengan penelitian ini.

1.1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja
 - a. Karyawan kurang bersedia untuk hadir tepat waktu
 - b. Karyawan kurang mematuhi standar perusahaan
 - c. Karyawan kurang mematuhi peraturan perusahaan
2. Kompensasi
 - a. Karyawan kurang mendapatkan tunjangan dan asuransi yang layak
3. Beban Kerja
 - a. Seringkali karyawan mendapatkan tugas – tugas tambahan
 - b. Karyawan mendapatkan tekanan untuk mencapai target
4. Kinerja Karyawan
 - a. Karyawan lambat dalam mencapai target yang ditetapkan

- b. Karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya.
- c. Karyawan kurang mampu bekerja sama bersama rekannya.

1.1.3 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Bagaimana kondisi disiplin kerja pada PT. Alfa Polimer Indonesia
2. Bagaimana kondisi kompensasi pada PT. Alfa Polimer Indonesia
3. Bagaimana kondisi beban kerja pada PT. Alfa Polimer Indonesia
4. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada PT. Alfa Polimer Indonesia
5. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Polimer Indonesia baik secara simultan maupun parsial.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin kerja pada Karyawan PT Alfa Polimer Indonesia
2. Kompensasi pada Karyawan PT Alfa Polimer Indonesia
3. Beban kerja pada Karyawan PT Alfa Polimer Indonesia
4. Kinerja pada Karyawan PT Alfa Polimer Indonesia
5. Besar pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri, juga dapat berguna bagi para pembaca secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan ini, juga dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis mengenai manajemen sumber daya manusia.

1.3.1 Kegunaan Akademik

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah salah satu sarana bagi penulis untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan di bidang ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Untuk sedikit memberi pikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya.
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan.
4. Dapat memberikan manfaat dalam menambah referensi untuk mahasiswa/mahasiswi yang akan melakukan penelitian selanjutnya.
5. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbang saran dalam mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan menambah informasi khususnya pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Polimer Indonesia

1.3.2 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memperoleh informasi mengenai Disiplin kerja, Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

- a. Penulis mengetahui secara langsung mengenai Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alfa Polimer Indonesia
- b. Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan yang luas, pengalaman secara langsung, dan mengaplikasikan ilmu yang didapat dari bangku kuliah dan dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.
- c. Dapat memahami lebih dalam materi-materi manajemen sumber daya manusia terutama mengenai Disiplin kerja, Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan serta memberikan sumbangan pemikiran atau saran-saran yang bermanfaat bagi pengembangan PT Alfa Polimer Indonesia khususnya mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang mungkin nantinya dapat diterapkan oleh PT Alfa Polimer Indonesia
- b. Sebagai upaya untuk mengoptimalkan Disiplin kerja yang diberikan oleh PT Alfa Polimer Indonesia
- c. Sebagai upaya untuk meminimalisir kurangnya pemberian Kompensasi yang ada pada PT Alfa Polimer Indonesia

d. Sebagai upaya untuk mengatasi terjadinya Beban kerja yang ada pada PT Alfa Polimer Indonesia

e. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Alfa Polimer Indonesia

3. Bagi Pihak Lain Yang Berkepentingan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama