

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan, hal ini terjadi karena karyawan sebagai penggerak utama roda dalam kegiatan perusahaan. Dengan kata lain, karyawan menjadi penguat fungsi-fungsi organisasi di dalam sebuah perusahaan. Banne et al., (2023:310) menyatakan bahwa, kinerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam konsep mencapai tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan karyawan yang kompeten dalam bidangnya karena dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban kerja yang ada di perusahaan serta akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Menurut Martha & Maiwan (2020:71) perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang rendah. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya mencerminkan keefektifan individu dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan dan visi perusahaan.

Berdasarkan pengamatan secara umum di PT Indonesia Chemi-Con, kinerja karyawan PT Indonesia Chemi-Con berada pada kondisi yang belum optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai kondisi yang terjadi di PT Indonesia Chemi-Con antara lain masih banyak karyawan yang membuat kesalahan ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, selain itu masih banyak juga karyawan yang kuantitas pekerjaannya belum sesuai target yang ditetapkan. Kondisi yang terjadi di PT Indonesia Chemi-Con tersebut berkaitan dengan permasalahan kinerja karyawan dan dibuktikan melalui data penilaian kinerja karyawan di PT Indonesia Chemi-Con dari tahun 2021-2023. Data penilaian karyawan merupakan salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seorang karyawan, karena didalamnya mencakup indikator-indikator untuk mengukur kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan kreativitas dari karyawan itu sendiri. Data kinerja karyawan PT Indonesia Chemi-Con dapat dilihat dalam tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT Indonesia Chemi-Con Tahun 2021-2023**

Nilai	Kategori	2021		2022		2023		Persentase
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	
S	Sangat Istimewa	75	5%	83	5%	74	5%	5%
A	Istimewa	405	25%	373	22%	345	23%	23%
B	Baik	678	41%	789	47%	716	47%	45%
C	Cukup	343	21%	336	20%	301	20%	20%
D	Kurang	136	8%	96	6%	86	6%	7%
Jumlah		1.637	100%	1.677	100%	1.522	100%	100%

Sumber : PT Indonesia Chemi-Con, 2024.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Indonesia Chemi-Con mengalami penurunan yang fluktuatif, terlihat jumlah karyawan yang memperoleh penilaian kategori sangat istimewa mengalami penurunan sebesar 18% dari penilaian kategori istimewa. Berdasarkan data penilaian kinerja di atas, rata-rata karyawan mendapatkan penilaian dengan kategori baik yaitu sebesar 45%. Berdasarkan pernyataan yang diberikan oleh Bapak Krisno Prastowo selaku staff personalia mengungkapkan bahwa target yang telah ditetapkan PT Indonesia Chemi-Con adalah karyawan yang mendapatkan penilaian dengan kategori sangat istimewa, istimewa dan baik. Namun pada tabel 1.1 masih terdapat karyawan dengan penilaian kategori cukup sebesar 20% dan kategori kurang sebesar 7%. Artinya kondisi kinerja karyawan PT Indonesia Chemi-Con masih dikategorikan belum optimal, karena saat ini PT Indonesia Chemi-Con membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik dan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Frimayasa & Lawu (2020:37) kinerja yang baik mempengaruhi prestasi perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan mempunyai peranan penting dalam perusahaan, karena kinerja yang baik maka akan meningkatkan hasil produktifitas yang maksimal. Tetapi hal tersebut tidak sesuai dengan kuantitas yang dihasilkan, seperti dapat dilihat pada tabel data pencapaian target dibawah ini :

Tabel 1.2 Data Pencapaian Target Produksi PT Indonesia Chemi-Con

No	Tahun 2023			
	Bulan	Target (Juta)	Aktual (Juta)	Persentase
1.	Januari	200.000.000	215.409.936	108%
2.	Februari	200.000.000	222.330.733	111%
3.	Maret	200.000.000	223.225.252	112%
4.	April	200.000.000	165.483.592	83%
5.	Mei	200.000.000	181.740.019	91%
6.	Juni	200.000.000	188.213.629	94%
7.	Juli	200.000.000	221.821.311	111%
8.	Agustus	200.000.000	197.300.636	99%
9.	September	200.000.000	183.556.403	92%
10.	Oktober	200.000.000	176.814.051	88%
11.	November	200.000.000	192.276.624	96%
12.	Desember	200.000.000	186.513.841	93%

Sumber : PT Indonesia Chemi-Con, 2024.

Berdasarkan data di atas, terdapat adanya ketidakstabilan dalam pencapaian target produksi perusahaan di tahun 2023. Pada bulan Maret, target produksi tercapai hingga 112%. Sedangkan di bulan April, perusahaan mengalami penurunan tingkat produksi sebesar 83%, dan bulan juli perusahaan berhasil menaikkan tingkat produksi sebesar 111% dari target yang diharapkan yaitu 99%. Purnama (2023:2) menyatakan bahwa, kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Disamping itu, berdasarkan hasil pra-survei pada variabel kinerja karyawan yang dilakukan peneliti kepada 30 reponden, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.3 Pra-survei Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Kuantitas Kerja					
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari target yang telah ditentukan	12	40%	18	60%

Sumber : Data diolah, 2024.

Dari hasil pra-survei (Lampiran 25, hal.139), peneliti menemukan fakta 18 dari 30 orang karyawan menyatakan tidak setuju dengan pernyataan pada dimensi “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari target yang telah ditentukan”. Berdasarkan data dan hasil pra-survei di atas, dapat dilihat penurunan kinerja sesuai dengan variabel kinerja karyawan pada indikator kuantitas kerja, dimana karyawan belum mampu dalam memenuhi jumlah target serta menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Gerhana (2019:49-50) dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan banyak variabel yang mendukung, antara lain kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen.

Setiap perusahaan yang ingin mencapai kinerja yang baik maka dibutuhkan sumber daya yang berkualitas. Atika & Mafra (2020:364) menyatakan bahwa, kualitas sumber daya manusia dianggap sangat penting peranannya dalam pencapaian kinerja karyawan. Menurut Muliaty (2021:70) apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harmonisari (2024:738); Yudhiansyah et al., (2023:9); Maria et al., (2023:253) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut bertentangan dengan pendapat Ayomi (2023:342) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia umumnya perusahaan umumnya berfokus pada pendidikan, karena pendidikan menjadi jalan yang paling utama untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu untuk mempunyai sumber daya yang berkualitas maka diperlukannya tingkat pendidikan yang tinggi. Anjarwati et al., (2020:218) menyatakan tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan mampu menciptakan kualitas sumber daya manusia yang baik. Melalui pendidikan perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi lebih agar bisa bersaing. Pada PT Indonesia Chemi-Con karyawan dapat dikatakan berkualitas apabila karyawan tersebut memiliki standar nilai kategori sangat istimewa dan baik dengan penilaian 90-100 (Lampiran 1, hal 78), serta standar kualitas pendidikan minimal SMK untuk semua jurusan dan SMA pada jurusan IPA. Namun standar penilaian dan standar kualitas pendidikan tersebut tidak dijalankan sepenuhnya dikarenakan faktor sumber daya yang terbatas. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, permasalahan yang terjadi dimana banyak karyawan yang kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan apabila salah satu rekan kerja tidak masuk sehingga karyawan harus mengerjakan pekerjaan lebih dari yang seharusnya, hal tersebut mengakibatkan pekerjaan tidak selesai sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Selain itu juga terdapat beberapa karyawan yang mengeluh apabila diminta untuk pindah jabatan karena tidak adanya pelatihan terlebih dahulu sehingga karyawan akan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memahami pekerjaan tersebut. Ketidaksesuaian antara jabatan dengan standar tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila karyawan bekerja tetapi tidak memahami apa yang dikerjakan maka hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja. Permasalahan tersebut berkenaan dengan variabel kualitas sumber daya manusia pada indikator pendidikan, dimana karyawan belum memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai pekerjaan saat ini. Disamping itu, berdasarkan hasil pra-survei pada variabel kualitas sumber daya manusia yang dilakukan peneliti kepada 30 responden, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.4 Pra-survei Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

No	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Pendidikan					
1.	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai pekerjaan saat ini	12	43%	18	57%
Tanggung Jawab					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	13	40%	17	60%

Sumber : Data diolah, 2024.

Dari hasil pra-survei (Lampiran 25, hal.140), peneliti menemukan fakta 18 dari 30 karyawan menyatakan tidak setuju dengan pernyataan pada indikator pendidikan dimensi “Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai pekerjaan saat ini”, disamping itu 17 dari 30 karyawan menyatakan tidak setuju dengan pernyataan pada indikator tanggung jawab dimensi “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”. Berdasarkan pemaparan beberapa fakta dan data di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia di PT Indonesia Chemi-Con mengalami masalah pada indikator pendidikan dimana ketidaksesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan, dan apabila hal ini tetap dibiarkan maka akan berakibat terhadap kualitas kinerja dimana terdapat karyawan yang bekerja karena terbiasa melakukan pekerjaan tersebut bukan berdasarkan ahli dalam bidangnya. Menurut Yusman & Yandra (2021:98) pendidikan yang baik yaitu menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi pegawai. Berdasarkan dari permasalahan di atas, maka perlu dilakukan penyesuaian terhadap karyawan baru dalam menempatkan posisi sesuai dengan latar pendidikan yang dimiliki, agar perusahaan dapat menemukan karyawan yang memiliki kompetensi dan berkualitas serta mampu bekerja secara optimal untuk menunjang tercapainya target dan tujuan perusahaan.

Mardalena (2020:3) menyatakan bahwa salah satu unsur untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah mutu atau kualitas sumber daya yang baik pada karyawan tersebut dan sikap profesionalisme dalam menjalankan tugas dan aturan yang ada.

Dengan adanya sikap profesionalisme dalam bekerja pada setiap karyawan, maka akan menumbuhkan kinerja tinggi pada diri karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu sehingga akan memberikan hasil kerja yang maksimal pada perusahaan. Menurut Asgaruddin (2023:1104) apabila karyawan tidak profesional maka akan menimbulkan kelalaian dalam bekerja, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Permasalahan profesionalisme kerja yang ada pada PT Indonesia Chemi-Con yaitu kurangnya dalam menataati aturan waktu yang sudah di tetapkan (Lampiran 2, hal 78). Khumaira (2020:42) menjelaskan bahwa, orang yang memiliki sikap profesionalisme maka akan selalu mentaati peraturan yang berlaku karena melanggar peraturan merupakan sikap tidak profesional. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak menggunakan waktu di jam kerja dengan sebaik-baiknya, seperti banyak karyawan yang keluar ruangan lebih dulu sebelum bel istirahat berbunyi, karyawan yang lupa membawa seragam ketika bekerja serta tidak menggunakan atribut sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan dan permasalahan juga terdapat pada bagian produksi, dimana banyak karyawan yang mematikan mesin produksi sebelum waktu yang sudah ditentukan, dan dapat menyebabkan target produksi terkadang tidak mencapai target yang telah ditentukan, sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan pemborosan waktu dimana setiap satu menit dapat menghasilkan satu produk (Sumber: HRD PT Indonesia Chemi-Con, 2024). Berdasarkan hasil pra-survei pada variabel profesionalisme kerja yang dilakukan peneliti kepada 30 reponden, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.5 Pra-survei Variabel Profesionalisme Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Waktu Yang Cepat dan Cermat					
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan perintah atasan	13	43%	17	57%
Prosedur Yang Mudah Dipahami					
2.	Saya selalu mengikuti standar operasional prosedur berdasarkan pengetahuan pribadi	14	47%	16	53%

Sumber : Data diolah, 2024.

Dari hasil pra-survei (Lampiran 25, hal.141), peneliti menemukan fakta 17 dari 30 karyawan menyatakan tidak setuju dengan pernyataan pada indikator waktu yang cepat dan cermat dimensi “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan perintah atasan”. Dan disamping itu 16 dari 30 orang karyawan menyatakan tidak setuju dengan pernyataan pada indikator prosedur yang mudah dipahami dimensi “Saya selalu mengikuti standar operasional prosedur berdasarkan pengetahuan pribadi”. Berdasarkan pemaparan beberapa fakta dan data di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja di PT Indonesia Chemi-Con mengalami masalah pada disiplin waktu kerja, dan apabila hal ini tetap dibiarkan maka akan mengakibatkan pekerjaan tertunda sehingga tidak mencapai target perusahaan. Berdasarkan dari permasalahan di atas, maka perlu dilakukan tindakan tegas dan sanksi terhadap karyawan yang melebihi aturan waktu yang telah ditetapkan. Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaiknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah maka tujuan organisasi yang akan sulit tercapai.

Taopik & Ayunani (2023:66) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, profesionalisme kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian Sutarni & Sophian (2024:189); Hidayat & Rudini (2023:59); Apriliani & Astuti (2023:217) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Wahyudi & Heru (2023:222) yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Tanjung (2021:180) seorang yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi secara otomatis menghasilkan kinerja atau output dengan kualitas yang baik. Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap organisasinya, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu organisasi. Badrianto & Gusramlan (2023:3) menyatakan seorang karyawan yang memiliki kualitas, profesional kerja juga harus mempunyai komitmen terhadap

perusahaan. Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi, karena tingginya komitmen akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Angraini et al., (2021:878) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, komitmen karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi. Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan masalah bahwa, beberapa karyawan tidak merasa rugi apabila harus meninggalkan perusahaan demi kepentingan pribadi, karyawan yang merasa tidak nyaman dalam perusahaan dan banyak karyawan yang merasa jenuh, sehingga membuat karyawan bosan dan mengantuk di jam kerja serta beberapa karyawan menyatakan tidak merasa terlibat apabila terdapat masalah pada perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pra-survei pada variabel komitmen yang dilakukan kepada 30 responden sebagai berikut :

Tabel 1.6 Pra-survei Variabel Komitmen (X3)

No	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Komitmen Afektif					
1.	Saya terikat secara emosional terhadap perusahaan saat ini	10	33%	20	67%
Komitmen Kontinu					
2.	Saya akan mengalami kerugian jika meninggalkan perusahaan saat ini	11	37%	19	63%
3.	Saya takut terhadap kemungkinan yang akan terjadi apabila berhenti dari pekerjaan saat ini.	14	47%	16	53%
Komitmen Normatif					
4.	Saya merasa memiliki kewajiban untuk setia pada perusahaan saat ini	14	47%	16	53%

Sumber : Data diolah, 2024.

Dari hasil pra-survei (Lampiran 25, hal.142), peneliti menemukan fakta 20 dari 30 karyawan menyatakan tidak setuju dengan pernyataan pada indikator komitmen afektif dimensi “Saya terikat secara emosional terhadap perusahaan saat ini”, disamping itu 19 dari 30 orang karyawan menyatakan tidak setuju dengan pernyataan pada indikator komitmen kontinu dimensi “Saya akan mengalami kerugian jika

meninggalkan perusahaan saat ini”, 16 dari 30 orang karyawan menyatakan tidak setuju dengan pernyataan pada dimensi “Saya takut terhadap kemungkinan yang akan terjadi apabila berhenti dari pekerjaan saat ini”, dan 16 dari 30 orang karyawan menyatakan tidak setuju dengan pernyataan pada indikator komitmen normatif dimensi “Saya merasa memiliki kewajiban untuk setia pada perusahaan saat ini”. Berdasarkan pemaparan beberapa fakta dan data di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja di PT Indonesia Chemi-Con mengalami masalah pada indikator komitmen karyawan terhadap organisasi, dan apabila keterikatan karyawan kurang baik terhadap perusahaan, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian perusahaan.

Hendrawan et al., (2023:2-3) menyatakan bahwa komitmen berhubungan kuat dan terikat dengan organisasi ditingkat emosional. Apabila karyawan tidak terikat emosional dalam sebuah organisasi maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika karyawan merasa terikat secara emosional artinya karyawan tersebut merasa bahwa ia mempunyai peran dalam organisasi tersebut. Untuk mencapai visi dan misi perusahaan, masing-masing karyawan harus mempunyai komitmen, karena adanya komitmen terhadap organisasi dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi bekerja. Komitmen pada organisasi sangat diperlukan apabila dalam suatu organisasi tidak memiliki komitmen akan menghasilkan dampak negatif pada suatu organisasi seperti penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heryanda & Utari (2021:7) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Firmansyah et al., (2023:69) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uraian fenomena dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, Indonesia Chemi-Con**”.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya setelah didahului uraian tentang masalah penelitian, variabel-variabel yang diteliti dan kaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat pada karyawan yang bekerja pada PT Indonesia Chemi-Con, sebagai berikut :

1. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Indonesia Chemi-Con.
2. Apakah Profesionalisme Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Indonesia Chemi-Con.
3. Apakah Komitmen (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Chemi-Con.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada PT. Indonesia Chemi-Con
2. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada PT. Indonesia Chemi-Con
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Indonesia Chemi-Con.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Indonesia Chemi-Con.
2. Bagi Universitas, Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan berguna sebagai salah satu referensi bagi pembaca yang berminat untuk meneliti topik yang serupa maupun sebagai bahan perkembangan bagi peneliti selanjutnya.
3. Bagi penulis, Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang organisasi dan juga sebagai sarana penerapan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan.

1.4 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Ruang lingkup atau pembatasan masalah diperlukan guna memfokuskan pembahasan agar tidak meluas. Dalam penelitian ini, ruang lingkup atau pembatasan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Analisis data penelitian difokuskan pada seluruh karyawan PT Indonesia Chemi-Con sebagai objek penelitian.
2. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Chemi-Con.
3. Pembatasan difokuskan pada deskripsi dan analisis kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Chemi-Con.

1.5 Sistematika Pelaporan

Untuk mempermudah pembahasan skripsi ini penulis melakukan secara sistematis sehingga dapat diperoleh gambaran secara garis besar. Sistematika pelaporan disusun sebagai berikut :

BAB 1 Pendahuluan

Dalam bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah, rumusan serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini diuraikan secara teoritis mengenai pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah.

BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi serta sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, variabel budaya organisasi, variabel kepemimpinan, variabel kinerja karyawan, metode analisis data yang digunakan, analisis koefisien korelasi dan determinasi, dan uji signifikan.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian deskripsi dan pengolahan data responden, deskripsi dan pengolahan data variabel kualitas sumber daya manusia, deskripsi dan pengolahan data variabel profesionalisme, deskripsi dan pengolahan data variabel komitmen.

BAB V Simpulan dan Saran

Dalam bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan.