

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1.1 Logo PT Chandra Asri Petrochemical Tbk. (PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk, 2019).

PT Chandra Asri Petrochemical Tbk (CAP) merupakan perusahaan hasil merger antara PT Tri Polyta Indonesia Tbk (TPI) dan PT Chandra Asri (CA) pada 1 Januari 2011. TPI merupakan produsen Polypropylene terbesar di Indonesia dan didirikan pada tahun 1984. CA merupakan produsen produk Olefins dan Polyethylene serta didirikan pada tahun 1989 (PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk, 2019).

Setelah merger, CAP menjadi perusahaan publik petrokimia terbesar di Indonesia. Saat ini, CAP dimiliki oleh dua pemegang saham utama, Barito Pacific Group dan SCG Chemicals Co., Ltd. (SCG), anak perusahaan dari SCG Group, Thailand (PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk, 2019).

CAP merupakan perusahaan petrokimia terbesar dan terintegrasi di Indonesia yang mengoperasikan satu satunya Naphtha Cracker berukuran skala dunia di Indonesia. Setelah selesainya proyek multi-years ekspansi Naphtha Cracker pada Desember 2015, sekarang CAP mampu meningkatkan produksi tahunannya hingga 43% yang terdiri atas produksi Ethylene sebesar 860KTA, Propylene sebesar 470KTA, Py-Gas sebesar 400KTA, dan Mixed C4 sebesar 315KTA (PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk, 2019).

Lokasi pabrik yang strategis di Ciwandan, Cilegon, provinsi Banten, memberi kemudahan akses bagi pelanggan utama kami. Untuk lebih memanfaatkan

keuntungan geografis kami, kami mengoperasikan pipa distribusi yang membentang sepanjang 45 km dari kompleks petrokimia dan terhubung langsung dengan pelanggan di area sekitar (PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk, 2019).

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1.1.2.1 Visi PT Chandra Asri Petrochemical Tbk

PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk. memiliki visi “Perusahaan Petrokimia Indonesia yang Terkemuka dan Terpilih” (PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk, 2019).

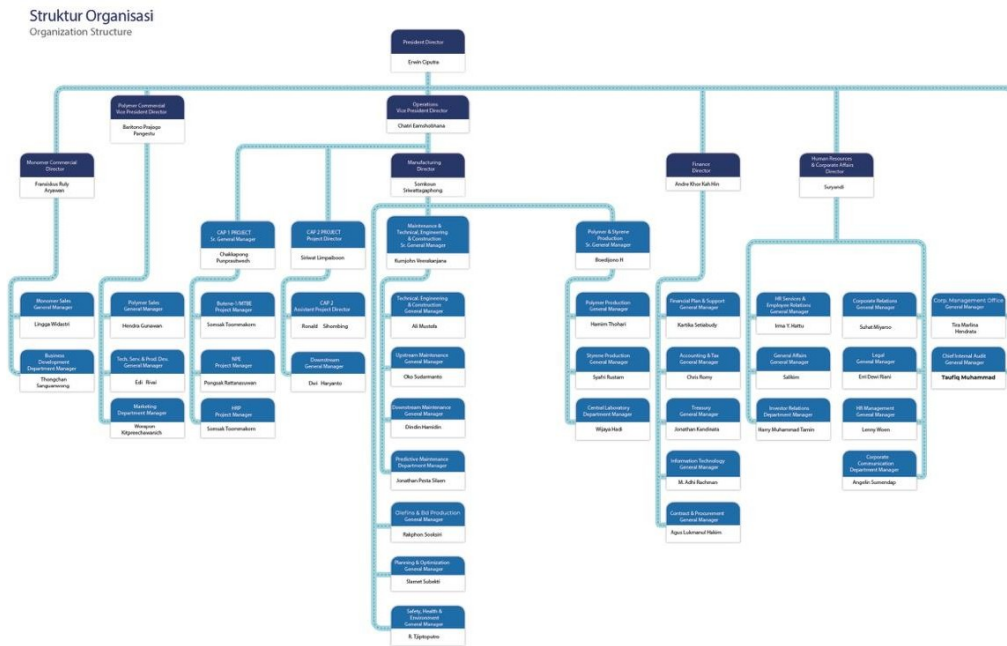
1.1.2.2 Misi PT Chandra Asri Petrochemical Tbk

PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk. memiliki misi “Terus berkembang dan mengukuhkan posisi kepemimpinan perusahaan melalui integrasi, pengembangan sumber daya manusia dan kemitraan terpilih, secara berkelanjutan yang akan berkontribusi terhadap pertumbuhan Indonesia” (PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk, 2019).

1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting karena merupakan gambaran wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi pada PT Chandra Asri Petrochemical mengalir dari manajemen puncak ke manajemen di setiap department sehingga seluruh kegiatan dilaksanakan dengan baik dan secara terstruktur sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Pada gambar 1.2 berikut merupakan struktur organisasi PT Chandra Asri Petrochemical Tbk. (PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk, 2019).

Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT Chandra Asri Petrochemical Tbk



1.2 Latar Belakang

Perusahaan didirikan untuk menjalankan suatu usaha, menghasilkan produk dan memberikan keuntungan yang maksimal agar dapat menjaga keberlangsungan hidupnya, maka perusahaan akan mengalami kerugian dan tidak mampu bertahan yang berujung pada penutupan usahanya. Menurut Catanzarite (2019) perusahaan yang tidak menguntungkan tidak akan memberikan pengembalian dan mungkin tidak akan bertahan lama. Melalui pengelolaan sumber daya yang dimiliki, perusahaan dapat menerapkan strategi untuk meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan dapat berkembang dan memiliki kemampuan untuk bertahan dalam persaingan. Dalam penelitian Eneh dan Awara (2016) tanpa produktivitas dan implementasi strategi, perusahaan tidak akan maju dan pada akhirnya akan bangkrut. Dengan demikian kemampuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan menjadi hal yang mutlak agar perusahaan dapat terus menjalankan usahanya dan menghasilkan keuntungan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang unggul dibandingkan dengan perusahaan lain akan memiliki kemampuan untuk bersaing dan bertahan. Fernandes dan Taba (2018) menerangkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam persaingan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan. Raharjo *et al.* (2018) berpendapat pembangunan sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga perusahaan memiliki kemampuan berkompetisi di era global. Dengan demikian sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam membangun kemampuan perusahaan untuk dapat bersaing dan bertahan.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mendorong karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian agar tercapai kinerja terbaik sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Menurut Siddiqui dan Rida (2019) motivasi dianggap penting sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, karyawan harus memiliki komitmen, kerja keras, loyalitas, dedikasi, dan integritas sebagai bentuk kontribusi yang dapat bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dahkoul (2018) menjelaskan karyawan adalah aset penting perusahaan karena berkontribusi positif dalam pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Omollo (2015) terdapat 4 faktor yang memiliki efek kepada kinerja karyawan, yaitu motivasi, kinerja, persepsi peran, dan faktor situasional. Siddiqui dan Rida (2019) dalam penelitiannya di Pakistan menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan faktor yang dianggap paling penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Berdasarkan penelitian Dahkoul (2018) keterlibatan karyawan adalah salah satu

faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Valaei dan Jiroudi (2016) menyebutkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan media seperti pembayaran yang adil, sistem promosi, pengawasan yang kompeten, persyaratan dan rekan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan. Dalam penelitian Luthuli, Nyawo, & Mashau (2019) terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan dalam menciptakan strategi baru untuk memberikan layanan yang lebih baik.

Faktor-faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Widyaputra dan Dewi (2017) promosi merupakan faktor yang mampu memotivasi karyawan sehingga karyawan merasa kepuasan kerjanya tercapai dan dapat meningkatkan kinerjanya. Siengthai dan Pila-Ngarm (2016) menjelaskan bahwa mendesain ulang pekerjaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Anil dan Satish (2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan komitmen manajemen tingkat atas, pendidikan dan pelatihan, perbaikan terus-menerus dan manajemen pengetahuan sebagai faktor dominan yang berdampak pada kinerja. Dekoulou & Trivellas (2015) berpendapat dalam penelitiannya yang dilakukan di industri periklanan Yunani, orientasi belajar merupakan faktor yang secara kritis mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Menurut Robescu & Iancu (2016) pengakuan dapat menjadi alat yang ampuh dalam memotivasi dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan dapat dimotivasi secara intrinsik dan ekstrinsik dan keduanya berasal dari penghargaan yang berbeda (Siddiqui dan Rida, 2019). Motivasi intrinsik atau motivasi tanpa uang merupakan fenomena dimana seseorang ingin mengerjakan suatu tugas karena dia ingin melakukannya, tidak ada tekanan eksternal padanya untuk menyelesaikan tugas dan kinerjanya dengan lebih baik, motivasi intrinsik dan pelaku tugas dalam penyelesaian tugas memberikan kesenangan dan kepuasan yang pada akhirnya mempengaruhi lingkungan kerja dan kinerja. (Siddiqui dan Rida, 2019).

Dalam dunia bisnis, individu yang termotivasi secara ekstrinsik akan melakukan pekerjaannya karena mereka yakin akan menerima hasil yang

diinginkan, seperti imbalan uang, promosi pekerjaan, bonus, atau kenaikan gaji atau gaji. (Putra *et al.* 2016). Uang memberikan motivasi kepada karyawan tetapi tidak untuk jangka panjang (Kalhoru *et al.* 2017).

Motivasi dan kepuasan kerja menjadi unsur-unsur yang dapat mendukung kinerja karyawan. Motivasi mendorong manusia untuk mencapai tujuannya dan tujuan organisasi melalui setiap tantangan dan kendala yang mereka hadapi di tempat kerja (Omollo, 2015). Dengan adanya motivasi karyawan dapat dengan mudah untuk memotivasi dirinya untuk mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan target yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja juga berpengaruh kepada karyawan karena apabila kebutuhan-kebutuhan dasar karyawan dapat terpenuhi, maka karyawan tidak perlu memikirkan hal-hal yang tidak perlu dan dapat fokus kepada pekerjaannya yang akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sehingga motivasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan dan harus dikelola dengan benar oleh perusahaan agar dapat tercapainya kinerja karyawan yang di targetkan oleh perusahaan.

Peneliti terdahulu mengenai hubungan motivasi dan kinerja karyawan menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif diantara keduanya. Siddiqui dan Rida (2019) berpendapat dalam penelitiannya pada sektor perbankan di Pakistan menghasilkan sebuah pernyataan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Asah *et al.* (2015) pada penelitiannya di Afrika Selatan mengungkapkan hubungan positif signifikan antara motivasi, nilai personal dan kemampuan manajerial terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ernanto *et al.* (2015) di PT. Rekayasa Industri mendapatkan hasil motivasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu motivasi perlu ditingkatkan oleh pihak manajemen PT. Rekayasa Industri. Tasya dan Gilang (2020) dalam penelitiannya membuktikan motivasi memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan kantor cabang utama PT. Taspen (Persero) Bandung.

Disamping motivasi, terdapat variabel penting lainnya yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Valaei & Jiroudi (2016) berpendapat kepuasan kerja

yang terdiri dari budaya kerja, promosi jabatan, rekan kerja, dan budaya perusahaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di media industri Malaysia. Berdasarkan penelitian Siengthai & Pila-Ngarm (2016) tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor hotel, resort dan perbankan di Thailand menghasilkan pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Hendri (2019) mengungkapkan dalam penelitiannya di PTPN XIII Kalimantan Barat terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN XIII, artinya dengan meningkatnya kepuasan kerja pegawai akan membuat pegawai meningkatkan kinerja. Shmailan (2016) berpendapat dalam penelitian yang dilakukannya di Saudi Arabia bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang merasa puas mengerjakan pekerjaan dan berkontribusi dalam bekerja.

Motivasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang meneliti tentang motivasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan bahwa keduanya memiliki hubungan yang positif. Jasiyah *et al.* (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan Republik Indonesia di provinsi Sulawesi Selatan. Menurut Umuzdas (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan adanya hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pada guru musik di Turki. Menurut Sarmila (2019) motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat diartikan bahwa motivasi dapat membuat karyawan ingin menjadi yang terbaik, sehingga memunculkan kepuasan kerja yang menjadikan karyawan menjadi maksimal dalam melakukan pekerjaan tersebut.

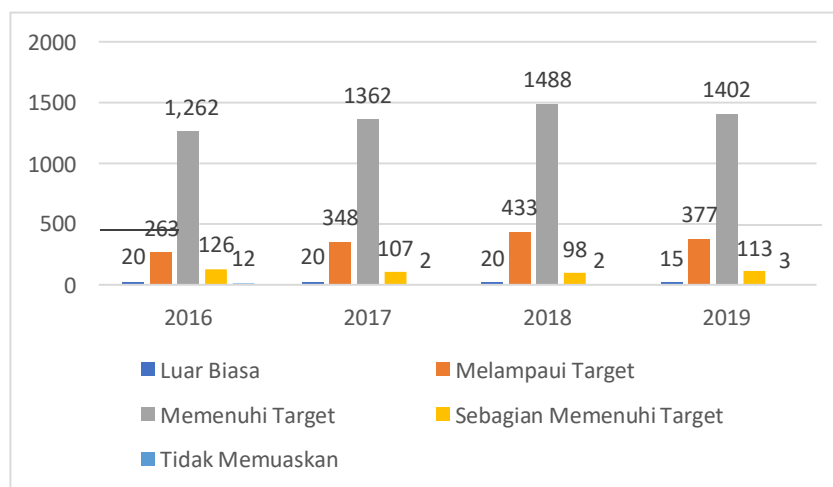
Tercapainya target yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu dapat terlihat dari kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh atasan. Perusahaan juga harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara perusahaan

memberikan kompensasi yang sesuai, program pengembangan yang jelas bagi karyawan sehingga karyawan bisa melakukan tugas-tugas dengan baik. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan harus dapat memberdayakan sumber daya yang dimiliki dan perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berpengaruh kepada kinerja perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan karyawan apakah sudah terpenuhi atau belum, lalu bagaimana motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan apakah dikerjakan dengan baik atau tidak. Sebelum menentukan PT. Chandra Asri Petrochemical, Tbk. sebagai objek penelitian, penulis melakukan observasi ketika melakukan kerja praktek selama 30 hari kerja. Dari hasil observasi selama kerja praktek tersebut didapatkan informasi bahwa belum adanya penelitian terkait motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan PT. Chandra Asri Petrochemical, Tbk.

Untuk melihat kinerja karyawan PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk pada tahun 2016 sampai dengan 2019, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT Chandra Asri Petrochemical Tbk



Sumber: Data Internal PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk

Berdasarkan Tabel 1.1 terkait tentang data kinerja karyawan PT Chandra Asri Petrochemical Tbk periode tahun 2016 sampai dengan tahun 2019, jumlah karyawan yang memenuhi target mengalami peningkatan dari 2016 ke 2018. Pada tahun 2016, jumlah karyawan yang terdapat di kategori luar biasa berjumlah 20 orang, melampaui target 262 orang, memenuhi target 1.262 orang, sebagian memenuhi target 126, dan tidak memuaskan 12 orang. Untuk tahun 2017 mengalami peningkatan, jumlah karyawan yang terdapat di kategori luar biasa 20 orang, melampaui target 348 orang, memenuhi target 1.362 orang, sebagian memenuhi target 107 orang, dan tidak memuaskan 2 orang. Pada tahun 2018 mengalami peningkatan, jumlah karyawan yg di kategori luar biasa 20 orang, melampaui target 433 orang, memenuhi target 1488 orang, sebagian memenuhi target 98 orang, tidak memuaskan 2 orang. Namun pada tahun 2019, jumlah karyawan yang tidak memenuhi target mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, yaitu 116 orang.

Dilihat dari penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT Chandra Asri Petrochemical Tbk dari tahun 2016 sampai tahun 2018 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan sudah bagus karena mengalami peningkatan dari sisi penilaian kinerja, tetapi masih bisa ditingkatkan kembali karena masih terdapat beberapa karyawan yang masih mendapat nilai E karena kinerjanya yang tidak memuaskan. Perusahaan menginginkan karyawan berada di kategori memenuhi target agar dapat mencapai keselarasan antara target yang diinginkan oleh perusahaan dan yang dapat dicapai oleh karyawan.

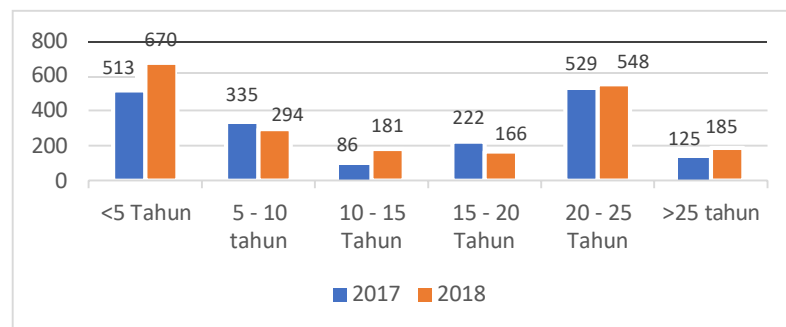
Kinerja karyawan pada PT Chandra Asri Petrochemical Tbk mempunyai peranan penting dalam menghadapi tantangan yang semakin nyata yang dihadapi oleh perusahaan kedepannya. Masih terdapat karyawan yang berada di kategori tidak memuaskan bisa menghambat perusahaan untuk bersaing. Maka dari itu pentingnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang dapat memaksimalkan kinerjanya.

Penulis memilih variabel motivasi dan kepuasan kerja karena karyawan yang memiliki dorongan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan karyawan yang

merasa puas dengan apa yang telah diberikan oleh perusahaan, dengan begitu karyawan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dan dapat memberikan kontribusi secara maksimal kepada perusahaan. Hal ini dapat memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan ketika kinerja karyawan meningkat untuk menghadapi tantangan dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Menurut Prasetyo *et al.* (2019) karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi mengerahkan segala usaha yang lebih untuk bekerja lebih lama di sebuah perusahaan. Untuk mengetahui karyawan bekerja lebih lama pada suatu perusahaan, dapat dilihat dari masa kerja karyawan bekerja pada suatu perusahaan. Berikut merupakan masa kerja karyawan PT. Chandra Asri Petrochemical, Tbk dari tahun 2017 dan 2018.

Tabel 1.2 Masa Kerja karyawan PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk



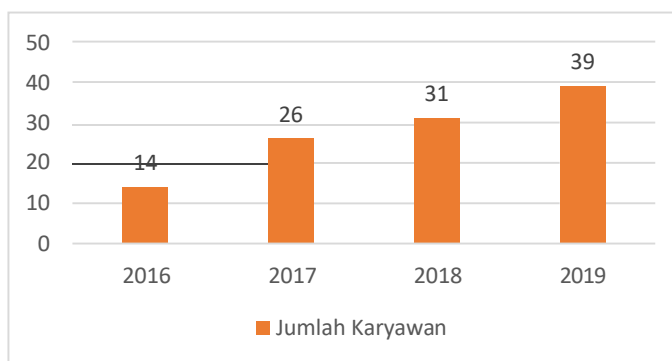
Sumber: Data Internal PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk

Berdasarkan data yang didapatkan menggambarkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk mengalami fluktuasi yang cenderung meningkat. Dengan begitu karyawan merasa betah untuk bekerja lebih lama lagi diperusahaan karena memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja di PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk.

Selain motivasi, salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Busro (2018:106) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang sesuai ekspektasi atau harapan yang di inginkan, maka karyawan itu akan merasa puas. Jika kinerjanya melebihi ekspektasi, maka karyawan akan sangat puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dari teori tersebut dapat dijelaskan bahwa ketika perusahaan memberikan kepuasan kerja yang baik kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan dapat

mencapai target-target yang diharapkan. Menurut Robbins & Judge (2017:128) ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dari tingkat *turnover* dan absen karyawan. Menurut Rizwan *et al.* (2016) mendefinisikan *turnover* sebagai perilaku karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka atau meninggalkan organisasi mereka. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk., terdapat peningkatan jumlah karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2016 sampai dengan 2019, seperti pada tabel 1.3. Demikian pula terjadi penurunan tingkat kehadiran kerja karyawan pada bulan Juli 2019 sampai dengan Desember 2019, seperti pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 Karyawan Mengundurkan Diri PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk



Sumber: Data Internal Perusahaan Yang Telah Diolah (2020)

Tabel 1.4 Rata-rata Tingkat Kehadiran Karyawan

Bulan	Total Karyawan	Persentase
Juli 2019	2044	95,65%
Agustus 2019	2044	95,45%
September 2019	2044	95,24%
Oktober 2019	2044	91,30%
November 2019	2044	92,19%
Desember 2019	2044	87,90%

Sumber: Data Internal Perusahaan Yang Telah Diolah (2020)

Table 1.3 menggambarkan adanya peningkatan jumlah karyawan PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk yang mengundurkan diri dari tahun 2016 sampai dengan 2019. Sedangkan Tabel 1.4 menggambarkan terjadinya penurunan tingkat kehadiran karyawan pada periode bulan Juli 2019 sampai dengan Desember 2019.

Dengan demikian berdasarkan indikator absensi, maka tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk masih kurang baik.

Kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan dalam sebuah team, karena setiap pekerjaan yang melekat pada setiap individu menjadi tanggung jawab bersama untuk dapat diselesaikan. Oleh karenanya *team work* menjadi sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelesaian pekerjaan. Disamping itu pula adanya sinergi antar karyawan akan memberikan hasil yang lebih baik dari setiap pekerjaan karyawan yang harus diselesaikan. Peran team work dan sinergi menjadikan karyawan mendapatkan tingkat kepuasan yang sangat baik, karena karena pada setiap karyawan merasakan bahwa mereka bekerja tidak sendiri.

Keberhasilan individu akan mempengaruhi keberhasilan sebuah tim. Karyawan sebagai makhluk sosial memerlukan orang lain dalam beraktifitas, oleh karenanya pada setiap diri karyawan ada keinginan untuk dapat saling membantu dan bekerjasama dengan karyawan lainnya. Disamping itu pula, adanya keinginan karyawan untuk dapat menyampaikan ide, gagasan atau pendapat, mendorong karyawan untuk turut memberikan kontribusi pada kelompoknya.

Berdasarkan fenomena diatas, penelitian terdahulu, dan data sekunder, penulis tertarik untuk meneliti tentang motivasi dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal yang diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk"**.

1.3 Perumusan Masalah

Karyawan merupakan aset bagi perusahaan yang turut serta berperan dan memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan. Pengakuan atau penghargaan perusahaan kepada karyawan atas pencapaian kinerjanya akan mendorong karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Setiap karyawan memiliki motivasi untuk mencapai kinerja terbaik. Kurangnya motivasi tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Disamping itu pula, kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan dampak

pada kinerja karyawan. Ketika karyawan merasakan ketidakpuasan atas apa yang didupatkannya atau dirasakannya, maka kinerjanya akan terganggu.

PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk., merupakan perusahaan petrokimia terbesar dan terintegrasi di Indonesia yang mengoperasikan satu satunya Naphtha Cracker berukuran skala dunia di Indonesia. Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja, kepuasan kerja dan kinerja, maka penulis akan meneliti bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan oleh penulis, maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut

1. Bagaimana tingkat motivasi karyawan PT Chandra Asri Petrochemical Tbk?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT Chandra Asri Petrochemical Tbk?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan PT Chandra Asri Petrochemical Tbk?
4. Bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Chandra Asri Petrochemical Tbk secara parsial dan simultan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat motivasi karyawan PT Chandra Asri Petrochemical Tbk
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT Chandra Asri Petrochemical Tbk
3. Mengetahui tingkat kinerja karyawan PT Chandra Asri Petrochemical Tbk
4. Mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Chandra Asri Petrochemical Tbk secara parsial dan simultan

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dari segi aspek teoritis bahwa hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat serta mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia dalam perusahaan ataupun organisasi. Untuk dari segi aspek

praktis bahwa hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi informasi dan masukan terhadap perusahaan PT Chandra Asri Petrochemical Tbk untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini bertempat di PT Chandra Asri Petrochemical Tbk yang beralamat di Jl. Raya Anyer km. 123 Ciwandan, Cilegon Banten 42447, Indonesia.

1.7.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Waktu pelaksanaan dalam Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2019 sampai dengan September 2020.

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun untuk mempermudah pemahaman materi yang dibahas dalam penelitian ini, adapun sistematika penulisan proposal skripsi ini disusun sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian umum tentang teori-teori yang digunakan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian sebagai acuan perbandingan dalam masalah yang terjadi, sehingga akan diperoleh gambaran yang cukup jelas, dan kerangka pikiran.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian.

Bab IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai pembahasan dan analisa-analisa yang dilakukan sehingga terlihat gambaran permasalahan secara jelas dan secara rinci alternatif pemecahan masalah yang dihadapi.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini disajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian, yang disajikan dalam bentuk kesimpulan penelitian dan saran- saran yang dapat dimanfaatkan bagi perusahaan dan pembaca.