

Setiap manusia memiliki kemampuan kerja tidak sama, hal ini berarti bahwa beberapa individu atau orang memiliki kekuatan dan kelemahan dalam kemampuan yang membuat relatif unggul atau kurang unggul dibandingkan individu atau orang lain yang melakukan tugas atau aktivitas tertentu. Dari sudut pandang manajemen, masalah bukanlah pada apakah setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda, mereka memang berbeda tetapi isinya adalah mengetahui bagaimana setiap individu memiliki kemampuan berbeda dan bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik (Robbins, 2017: 57).

Dalam penelitian ini, penulis memilih PT. Mega Creative Promosindo. PT. Mega Creative Promosindo merupakan salah satu perusahaan yang berada di bawah naungan PT. Telkom. Yang bergerak dibidang jasa pemasangan Layanan Internet yang berada di Indonesia, dan bandar Lampung merupakan salah satunya. PT. Mega Creative Promosindo beralamatkan di Jl. Way Abung Pahoman, Bandar Lampung. PT. Mega Creative Promosindo ini memiliki jumlah Karyawan sebanyak 65 Karyawan pada tahun 2021 terbagi menjadi 30 karyawan office dan 35 karyawan bagian pemasaran. Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian terhadap karyawan bagian pemasaran yang berjumlah 35 karyawan.

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dengan tercapainya target yang ingin dicapai pada suatu perusahaan, Menurut Mangku Negara (2016:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. kinerja yang baik adalah suatu tindakan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga diperlukan upaya peningkatan kinerja dalam perusahaan (Rozalia et al, 2015). Kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada

organisasi dimana tempatnya bekerja, setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda-beda untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan perusahaan, selain itu kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan(Suryani et al., 2020:2). Kinerja juga dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan setiap priodenya selain kinerja karyawan juga memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan ataupun usaha (Daulay, 2017:115) Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan proses dimana seorang karyawan maupun pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang sudah diberikan oleh atasannya guna mencapai tujuan organisasi dalam suatu perusahaan maupun instansi.Kinerja dapat dinilai dengan dilakukannya suatu perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja (Arianty et al,2016:144).

Tabel 1.1
Data Target dan Pencapaian Penjualan PT. Mega Creative Promosindo
Tahun 2021

Bulan	Target / (Pemaasangan)	Realiasi Pencapaian	Persentase
Januari	150	135	90%
Februari	150	105	70%
Maret	150	75	50%
April	150	105	70%
Mei	150	90	60%
Juni	150	150	100%
Juli	150	165	110%
Agustus	150	60	40%
September	150	135	90%
Oktober	150	120	80%
November	150	75	50%
Desember	150	90	60%
Total	1800	1305	72.5%

Sumber : PT. Mega Creative Promosindo Tahun, 2022

Tabel 1.1 menjelaskan terkait Kinerja marketing Karyawan PT. Mega Creative Promosindo tahun 2021 yang dapat kita lihat dari pencapaian target penjualan. Pada bulan Juli PT. Mega Creative Promosindo memiliki realisasi

pencapaian dengan rata rata paling tinggi yaitu sebanyak 165 pemasangan layanan Internet dengan persentase 110%, Pada bulan Agustus PT. Mega Creative Promosindo memiliki realisasi pencapaian dengan rata rata paling rendah yaitu sebanyak 60 Pemasangan dengan persentase 40%. Hal tersebut sangat jauh dari target yang ditetapkan perusahaan. Penjelasan tersebut mengindikasikan adanya permasalahan Kinerja Karyawan pada karyawan bagian pemasaran dikarenakan pencapaian yang memenuhi target hanya terjadi di bulan juni dan juli saja sedangkan 10 bulan lainnya tidak memenuhi target pencapaian yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut dapat berdampak buruk kepada jalannya aktivitas sebuah perusahaan dikarenakan target yang ditetapkan perusahaan tidak terealisasi dengan baik.

Wawancara yang dilakukan Kepada HRD PT. Mega Creative Promosindo terkait rendahnya Kinerja karyawan bagian PT. Mega Creative Promosindo. Hal ini dikarenakan rendahnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas kerja, kurang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja yang menurun, tidak efisien dalam bekerja, standar operasional pengerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan dan selain itu karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan sehingga karyawan tidak maksimal dalam proses pencapaian target sehingga dalam Penjualan suatu produk tersebut kurang maksimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. (Wexley & Yukl, 2000 : 97).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan internal diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan suatu kontribusi untuk mendorong seseorang agar dapat bekerja lebih baik guna mencapai tujuan yang diharapkan(Saripuddin & Handayani, 2017). Motivasi juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibandingkan dengan aset-aset lain karena karyawan merupakan penggerak utama sebuah perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam berkembangnya suatu perusahaan, maju ataupun mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas dari karyawannya. Apabila karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut baik maka dapat hampir dipastikan bahwa perusahaan tersebut akan dapat maju kearah yang lebih baik, begitupula sebaliknya apabila karyawan yang dimiliki oleh perusahaan itu buruk maka dapat dipastikan pula bahwa perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran.

Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap perusahaan baik dalam pencapaian tujuan perusahaan atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan perusahaan, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

manusia, motivasi juga dapat disebut sebagai pendorong, keinginan dan pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seorang termotivasi dan bersemangat dalam bersemangat serta memenuhi dorongan diri sendiri (Maruli, 2020 : 56). Motivasi kerja merupakan sikap mental maupun kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga akan berpengaruh kepada pekerjaannya. motivasi sebagai pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik seorang pekerja yang mempunyai motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan mendapatkan hasil yang memuaskan untuk kebaikan suatu perusahaan. Motivasi yang baik juga perlu disiplin kerja yang bagus, dengan adanya motivasi secara tidak langsung bahwa akan mempengaruhi disiplin kerja yang baik.

Menurut Moekijat (1989 :139) ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin, apabila karyawan-karyawan merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moral kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar para karyawan bersedia untuk mengubah suatu sikap maupun perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang sudah berlaku (Zainal, 2004 : 444). Disiplin adalah kesadaran pribadi untuk melakukan pengawasan terhadap diri sendiri apabila terjadi penyimpangan aturan kerja maupun prosedur kerja. Disiplin kerja juga merupakan perilaku karyawan sesuai dengan aturan kerja maupun prosedur organisasi. Dalam hal ini, disiplin kerja merupakan suatu sikap dan ketaatan terhadap aturan dan ketentuan dalam suatu perusahaan maupun organisasi atas dasar kesadaran dan paksaan (Mochtar, 2019 :47).

Salah satu cara untuk dapat mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah dengan melihat absensi kehadiran dari karyawan dari perusahaan tersebut, berikut adalah tabel absensi karyawan PT. Mega Creative Promosindo:

Tabel 1.2
Absensi Karyawan PT. Mega Creative Promosindo Tahun 2021

No.	Bulan	Terlambat	Tanpa kertangan	Cuti
1	Januari	15	4	2
2	Februari	8	1	1
3	Maret	5	2	2
4	April	7	2	2
5	Mei	10	3	3
6	Juni	15	3	1
7	Juli	10	3	0
8	Agustus	11	1	5
9	September	14	2	2
10	Oktober	9	4	2
11	November	8	6	3
12	Desember	8	5	1

Sumber: PT Mega Creative Promosindo, 2022

Tabel 1.2 Menjelaskan Absensi Kehadiran Karyawan PT. Mega Creative Promosindo Tahun 2021, data tersebut menunjukkan bahwa Tingkat Kehadiran Dari Karyawan PT. Mega Creative Promosindo masih Dinilai kurang baik, hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat Motivasi dan kedisiplinan kerja dalam PT. Mega Creative Promosindo.

Kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. (Tohardi, 2002 : 393) menjelaskan pengertian disiplin adalah tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis.

Menurut hasil observasi lapangan yang dilakukan sebelumnya pada PT Mega Creative Promosindo terdapat beberapa masalah yang ditemukan, yaitu kurangnya kedisiplinan dan rendahnya motivasi kerja dari karyawan PT. Mega Creative Promosindo, hal ini diduga akan berpengaruh terhadap kinerja Dari karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, serta informasi dan data yang tersedia serta didukung dengan adanya kesempatan yang memadai, maka peneliti memilih PT Mega Creative Promosindo sebagai tempat untuk melakukan penelitian dan dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA CREATIVE PROMOSINDO”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Creative Promosindo ?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Creative Promosindo ?
3. Apakah Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Creative Promosindo?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.1.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian Pemasaran pada PT. Mega Creative Promosindo yang berjumlah 35 karyawan.

1.1.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Mega Creative Promosindo

1.1.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan Jl. Way Abung, Pahoman, Bandar Lampung.

1.1.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Juni 2022 sampai selesai.

1.1.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan PT. Mega Creative Promosindo

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Mega Creative Promosindo
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Mega Creative Promosindo
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Mega Creative Promosindo

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi PT. Mega Creative Promosindo

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Motivasi dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Mega Creative Promosindo.

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Tinjauan Pustaka dalam penelitian ini membahas tentang Lingkungan Kerja Fisik & kompensasi finansial terhadap Kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencangkup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN