

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kondisi ini membuat perusahaan untuk terus melakukan baik dari sisi penyelenggaraan manajemennnya maupun sumber daya manusianya untuk lebih profesional.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki.

Didalam perusahaan sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan, Kedua elemen itu tidak bisa dipisahkan. Kalau manajemennya bagus dan kinerja karyawannya juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya dengan demikian semangat kerja dan disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

PT. Biznet Branch Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan Dalam yang bergerak dalam penyelenggaraan jasa telekomunikasi dan Multimedia berbasis kabel terkemuka di indonesia yang beralamat di Bandar Lampung di Jl. Jendral sudirman pahoman no 37d. Dalam hal ini Perusahaan PT. Biznet Branch Bandar Lampung yang bergerak dalam penyelenggaraan jasa telekomunikasi dan Multimedia berbasis kabel terkemuka di indonesia. PT. Biznet Branch Bandar Lampung memiliki 45 Karyawannya yang terdiri sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT.Biznet Branch Bandar Lampung**  
**Tahun 2020**

No	Jabatan	Jumlah
1	HRD	1
2	HRM	5
3	Network	3
4	Project	3
5	General Affair	4
6	Information Technology	2
7	Sales Regional	2
8	Marketing	10
9	Service Delivery	5
10	Eksekutif	2
11	Sales Supervisor	4
12	Civil Enginer	2
13	Corporate Communitation	2
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>

*Sumber : PT. Biznet Branch Bandar Lampung Tahun 2020*

Menurut (Adha 2019) Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri Karyawan dan faktor pekerjaanya. Faktor yang ada pada diri Karyawan yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Tika 2016) Kinerja merupakan hasil fungsi perkerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dengan demikian bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Yoyo Sudaryo 2018). Berdasarkan hasil pra survey PT. Biznet Branch Bandar Lampung mengenai kinerja karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja organisasi ini masih belum tercapai dengan maksimal, belum maksimalnya kinerja organisasi ini diindikasikan oleh beberapa aspek kinerja karyawan. Ditinjau dari aspek kuantitas hasil kerja yang paling jelas adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan disini karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dan absensi karyawan sesuai standar tetapi hanya saja masih ada beberapa karyawan yang terkadang tidak masuk kerja dengan keterangan,sakit, izin dan cuti kerja, sehingga hal seperti ini dapat mengurangi stabilitas kinerja karyawan.

Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik seperti tidak menunda pekerjaan yang telah diperintahkan, Karyawan dalam bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan dan dapat mengatur waktu istirahat jam kerja. Karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan rekan kerja dan kerja sama antar karyawan telah terjalin cukup baik . Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya PT. Biznet Branch Bandar Lampung telah menerapkan sistem penilaian kinerja untuk menilai kinerja dari setiap karyawannya sesuai dengan standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja karyawan PT.Biznet Branch Bandar Lampung yaitu, kualitas kerja telah baik dimana karyawan mampu memberikan hasil perkerjaan dengan baik sesuai perkerjaan yang ditetapkan perusahaan. Kuantitas kerja telah sesuai dengan tanggung jawabnya dan ketetapan waktu kurang dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat ataupun tidak masuk kerja tanpa keterangan. Sehingga mengurangi stabilitas kinerja karyawan tanggung jawab dan kerjasama sudah mencapai standar dikarenakan karyawan bertanggung jawab terhadap perkerjaan yang diberikan dan saling membantu antara karyawan lain. Karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan rekan kerja dan kerja sama antar karyawan telah terjalin cukup baik.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya PT.Biznet Branch Bandar Lampung telah menerapkan sistem penilaian kinerja untuk menilai kinerja dari setiap karyawannya sesuai dengan standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut Ini Merupakan Tabel 1.2 Mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT.Biznet Branch Bandar Lampung.

**Tabel 1.2**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT.Biznet Branch Bandar Lampung**

No	Area Kinerja	Penilaian (%)	Target (%)	Nilai Skala	Keterangan
1	Customer Service Orientation	91 – 100 76 – 90 65 – 75 51 – 64 < 50	100	5	Istimewa
2	Achievement Orientation		100	4	Diatas Standard
3	Integrity		100	3	Sesuai Standard
4	Absensi		100	2	Dibawah Standard
5	Team Work		100	1	Tidak Memenuhi Standard

*Sumber : PT.Biznet Branch Bandar Lampung, 2020*

Berdasarkan Tabel 1.2 PT.Biznet Branch Bandar Lampung telah menerapkan standar penilaian kinerja untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang terdiri dari beberapa area kinerja. Masing-masing area kinerja memiliki range penilaian dari <50 – 100 dan diberi target 100% dengan nilai skala 1-5 dengan keterangan dari tidak memenuhi standard sampai istimewa. Berikut ini merupakan Tabel 1.3 mengenai Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT.Biznet Branch Bandar Lampung.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT.Biznet Branch Bandar Lampung**

No	Area Kinerja	Actual (%)	Target (%)	Nilai Skala	Keterangan
1	Customer Service Orientation	75,5	100	3	Sesuai Standard
2	Achievement Orientation	72,4	100	3	Sesuai Standard
3	Integrity	70	100	3	Sesuai Standard
4	Absensi	60	100	3	Sesuai Standard
5	Team Work	74,6	100	3	Sesuai Standard
<b>Total</b>		<b>70,5</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>Sesuai Standard</b>

*Sumber : PT.Biznet Branch Bandar Lampung, 2020*

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukan bahwa kinerja karyawan PT.Biznet Branch Bandar Lampung telah mencapai standar dengan range 65-76 dan memiliki nilai skala 3 dengan keterangan sesuai standar. Walaupun kinerja karyawan telah sesuai standard hal ini perlu ditingkatkan lagi karena belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT.Biznet Branch Bandar Lampung itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja Karyawan pada indikator Absensi di kategorikan di bawah standar yaitu 60 yang disebabkan karena seringnya karyawan datang terlambat dan tidak absen pulang, karyawan mendapatkan tugas tambahan untuk menaungi beberapa bagian logistik, kurangnya karyawan bagian logistik, banyaknya karyawan yang pensiun dini dan tidak adanya perekutan karyawan.

Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Biznet Branch Bandar Lampung. Kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong untuk dapat menyelesaikan dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau yang telah menjadi tanggung jawabnya. Untuk memiliki pekerja yang baik perlu didukung beberapa faktor yakni faktor internal dari diri sendiri dan faktor eksternal yang bersumber dari luar diri karyawan.

Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Kinerja yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha kearah yang lebh baik, sehingga dengan adanya kinerja yang tinggi kemungkinan terjadinya kesenjangan dapat dihindari. Perusahaan untuk mencapai tujuan dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut diantaranya adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dikarenakan motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi perusahaan dalam menentukan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja. Menurut (Rozalia 2015) Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik dalam menawarkan produk kepada konsumen. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin penjualan akan tertunda dan mencerminkan tenaga kerja yang maksimal alam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survey, tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya Karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja, tidak berada di kantor pada jam kerja untuk karyawan staf kantor, dan bahkan tidak hadir pada hari kerja. Hal ini sering terjadi terutama ketika kepala kantor perwakilan sedang tidak ada di tempat. Kurang maksimalnya kinerja organisasi ini juga terlihat dari aspek sikap kooperatif. Hal ini ditunjukkan oleh sikap tidak terlalu perduli, menghindari pekerjaan, mendelegasikan tugas bahkan dengan berbagai cara mengoper tugas ke rekan kerja yang lain terutama karyawan di bagian administrasi. Disiplin kerja karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung yang masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung**  
**Tahun 2020**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Hari Kerja Efektif</b>	<b>Absensi</b>		
			<b>Alfa</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Cepat Pulang</b>
Januari	45	6	5	12	3
Februari	45	6	2	8	4
Maret	45	6	3	14	5
April	45	6	4	16	5
Mei	45	6	4	16	4
Juni	45	6	4	12	2
Juli	45	6	2	5	3
Agustus	45	6	3	2	2
September	45	6	2	3	5
Oktober	45	6	5	4	2
November	45	6	5	5	3
Desember	45	6	4	5	4

*Sumber : PT. Biznet Branch Bandar Lampung 2020*

Data Tabel 1.4 menunjukkan persentase absensi karyawan selama satu tahun dengan persentase absensi karyawan yang tidak hadir terendah terjadi pada bulan Februari, Juli dan September yaitu masing-masing 2 karyawan dan persentase absensi karyawan yang tidak hadir tertinggi terjadi pada bulan Januari, Oktober dan November yaitu masing-masing 5 karyawan. Sejauh ini, tercatat sudah 7 orang karyawan yang mendapatkan surat peringatan (SP), 1 orang mendapat SP 1, 4 orang mendapat SP 2, dan 2 orang mendapat SP 3. Pemberian surat peringatan ini antara lain atas dasar keterlambatan hadir di kantor, ketidak hadiran tanpa pemberitahuan serta kurang makmisalnya kinerja pada karyawan. Tingkat absensi ini sangat tinggi karena jauh diatas standar yang telah ditetapkan oleh PT. Biznet Branch Bandar Lampung yaitu sebesar 2% selama 1 tahun. PT. Biznet Branch Bandar Lampung yang berpedoman pada peraturan pemerintah menetapkan batas absensi maksimal 6 hari.

Hasil wawancara dari data absensi karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung tersebut, masih terdapat karyawan yang melakukan absensi lebih dari 6 hari. Hal ini mengindikasikan adanya kesadaran dari karyawan untuk memberikan Kinerja yang baik pada pekerjaan nya dengan cara tidak melanggar absensi. Selain itu pada setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kinerja karyawan. Karakteristik yang terdapat di dalam sebuah pekerjaan dapat menjadi faktor tepernuhinya rasa puas dalam bekerja. Karyawan melakukan pekerjaannya dengan perasaan senang jika pekerjaan tersebut dapat memberikan kesempatan bagi karyawan tersebut untuk memaksimalkan kemampuan dan kecakapannya, memberikan berbagai pilihan tugas yang ia senangi, dan memberikan *feed back* atau umpan balik yang sesuai dengan harapan karyawan tersebut.

Dalam permasalahan tersebut, apabila kita mengacu kepada yang menjadi permasalahan pada kinerja karyawan, maka hal tersebut terkait atau berhubungan dengan sikap karyawan itu sendiri dalam melakukan setiap pekerjaannya, seperti tidak cerdas dalam memanfaatkan waktu bekerja, tidak menerapkan sikap saling menjaga hubungan baik antar sesama karyawan baik itu didalam dan diluar kantor yang harapannya antar sesama karyawan dapat saling membantu antara satu dengan yang lain ketika ada pekerjaan yang dinilai dapat dilakukan bersama-sama.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan.

Dengan demikian karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung dibagi sesuai dengan devisinya masing- masing sehingga memudahkan pekerjaan masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tangguang jawab akan tugas dari masing- masing karyawan. Untuk melihat tingkat sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.5**  
**Jenis Pelanggaran dan Sanksi yang Diberikan Pada Karyawan**  
**PT. Biznet Branch Bandar Lampung**

Tahun	Tingkat Pelanggaran	Jenis Sanksi Yang Diberikan	Keterangan
2016	15	Teguran lisan	Teguran lisan diberikan apabila karyawan alfa lebih dari 2 kali secara beruntun
2017	15	SP I	Terlambat masuk kerja selama 1 minggu berturut-turut dan alfa lebih dari 4 hari
2018	14	SP II	Terlambat masuk lebih dari 1 minggu dan alfa selama 3 bulan berturut-turut
2019	14	SP III	Alfa 1 bulan, merusak nama baik perusahaan, dan kesalahan fatal lainnya
2020	17	PHK	Pemberhentian kerja, karena tidak mematuhi peraturan yang berlaku di dalam organisasi/ perusahaan

*Sumber: PT. Biznet Branch Bandar Lampung 2020*

Dari tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa setiap tahun selalu saja ada karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung melakukan pelanggaran, baik pelanggaran ringan, sedang, ataupun yang berat, hal ini dapat dilihat pada tahun banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran, teguran lisan diberikan apabila karyawan alfa 1 hari, dan tidak mencapai target bulanan. Dan SP I diberikan apabila karyawan terlambat masuk selama 1 minggu berturut-turut, dan alfa selama 3 hari, dan tidak mencapai target selama 3 bulan berturut-turut.

Dan SP II diberikan apabila terlambat masuk lebih dari 1 minggu, dan alfa lebih dari 3 hari. Dan SP III diberikan apabila alfa 1 bulan, merusak nama baik perusahaan, mencuri, dan melakukan kesalahan fatal lainnya. Pelanggaran yang terjadi pada PT. Biznet Branch Bandar Lampung semakin meningkat hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sanksi yang diterapkan oleh perusahaan tersebut kurang tegas dan pimpinan perusahaan harus semakin aktif mengawasi setiap perilaku, sikap dan kemauan kerja karyawannya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan terdapat adanya permasalahan Disipin Kerja karyawan yang masih sangat kurang,dimana masih ada ditemukannya karyawan yang tidak masuk, permasalahan ini jelas bahwa disiplin kerja karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung sangat perlu untuk ditingkatkan agar kinerja karyawan keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga tugas dan fungsi dari masing-masing karyawan tersebut dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan tersebut.

Selain Disiplin Kerja ada faktor lain yang mempengaruhi Kinerja adalah Motivasi Kerja. Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut (Rozalia : 2015).

Berdasarkan hasil pra survey dilakukan terhadap karyawan PT.Biznet Branch Bandar Lampung, terlihat bahwa pemimpin manajer Perusahaan PT.Biznet Branch Bandar Lampung, kurang bisa bersosialisasi kepada bawahannya dan motivasi yang diberikan kepada karyawan belum sepenuhnya diberikan sehingga kinerja karyawan menurun yang disebabkan karyawan kurang termotivasi. Dengan itu, motivasi kerja merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan yang merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka.

Meskipun secara umum manajer Perusahaan akan memberikan karyawan berupa dengan memberikan berupa insentif, imbalan, tunjangan hari raya, tidak merendahkan/menghina karyawan, tidak mengkritik karyawan di depan karyawan lainnya, memberi kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para Karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para Karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa orang Karyawan pada PT. Biznet Branch Bandar Lampung ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja Karyawan sebagai berikut : (1) masih ada Karyawan yang bermalas - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja (2) masih ada Karyawan mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya (3) jika ada kesalahan dalam bekerja, Karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, (4) masih kurangnya Karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja.

Sesuai dengan pendapat (Hasibuan, p.2014) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Fenomena yang ada masih terdapat karyawan dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan karyawan yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang karyawan dengan pekerjaannya.

Selain itu menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung, bahwa subjek tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih dibilang rendah hal ini dinyatakan saat kegiatan rapat bersama dalam rangka untuk membahas suatu permasalahan agar mendapatkan jalan keluar dari permasalahan tersebut, tetapi kenyataannya saat rapat berlangsung karyawan hanya pasif duduk terdiam terkadang ada karyawan memainkan ponsel pribadi masing-masing.

Sehingga ketika ada waktu untuk memberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat, karyawan tidak mengeluarkan pendapatnya apapun dan terkadang rapat tersebut berakhir dengan tangan kosong. Hal tersebut dilaksanakan dikarenakan karyawan tidak dapat lepas dari ingin dihargai, dihormati dan diperlakukan sebagaimana semestinya. Motivasi dari luar dapat berasal dari lingkungan kerja dan sangat erat sekali dengan Pemimpin. Karena motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk menghasilkan sesuatu baik tujuan ataupun hal yang positif lainnya. Karyawan apabila mendapatkan motivasi dari Pemimpinnya, pastilah kinerjanya juga akan berubah menjadi positif maupun menjadi negatif.

Dengan adanya motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain motivasi, disiplin kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan terutama menyangkut kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa masih banyak karyawan yang belum mentaati peraturan yang ada di perusahaan dengan masih banyak karyawan yang datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan dan pulang kerja sebelum jam kerja habis yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Dengan uraian diatas bahwa penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja Serta Disiplin Kerja. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIZNET BRANCH BANDAR LAMPUNG”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang diteliti pada karyawan PT.Biznet Branch Bandar Lampung, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Biznet Branch Bandar Lampung ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Biznet Branch Bandar Lampung ?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pada Karyawan PT.Biznet Branch Bandar Lampung ?

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

### 1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek merupakan seluruh pada karyawan PT.Biznet Branch Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kinerja karyawan melalui motivasi dan disiplin kerja serta kinerja PT. Biznet Branch Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat merupakan tempat penelitian adalah PT.Biznet Branch Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang mulai dilaksanakan pada bulan Desember 2020 sampai dengan bulan Februari 2021.

### **1.3.5 Ruang lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian merupakan ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja serta kinerja.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Biznet Branch Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui adakah Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Biznet Branch Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang terutama mengenai motivasi dan disiplin dalam bekerja.

### **1.5.2 Bagi Instansi**

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai meliputi kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja serta kinerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpanan dan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi manajemen.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **1.6.1 BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung.

### **1.6.2 BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung.

### **1.6.3 BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung.

### **1.6.4 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung.

### **1.6.5 BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

### **Daftar Pustaka**

### **Lampiran**