

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk yang beragama islam terbesar di dunia, menyelenggarakan ibadah haji setiap tahunnya, itu sudah menjadi salah satu kewajiban umat islam sebagai salah satu penyempurna rukun islam yang ke lima, dalam undang-undang nomor 13 tahun 2008 tentang penyelenggaraan ibadah haji yaitu untuk memberikan pembinaan, pelayanan, dan perlindungan yang sebaik baiknya bagi jamaah haji sehingga jamaah haji dapat menunaikan ibadahnya sesuai dengan ketentuan ajaran islam.

Penyelenggaran haji dilaksanakan berdasarkan asas keadilan, profesionalisme dan akuntabilitas dengan prinsip nirlaba, dalam prakteknya, undang-undang nomor 13 tahun 2008 belum menjawab tuntutan dan harapan masyarakat karena substansi dan cakupannya belum sepenuhnya dapat mempresentasikan terselenggaranya ibadah haji secara professional, sehingga penyelenggaraan ibadah haji menjadi permasalahan kompleks yang dihadapi pemerintah setiap tahunnya. Permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah dalam pelaksanaan penyelenggaraan ibadah haji antara lain pendaftaran, pembinaan, pelayanan, perlindungan keamanan, pemondokan, transportasi, ketering, dan daftar tunggu haji yang sangat lama, serta kurangnya koordinasi antara petugas panitia pelaksanaan ibadah haji di Arab Saudi.

Di dalam UU Nomor 13 Tahun 2008 juga belum mengatur mengenai

penyelenggaraan ibadah umrah, padahal saat ini ibadah umroh menjadi semakin diminati oleh masyarakat yang beragama islam seiring semakin panjangnya daftar tunggu haji. Pelaksanaan umroh pun tidak luput dari permasalahan yang dihadapi oleh para calon jemaah umroh, antara lain jemaah umroh yang gagal berangkat ke tanah suci dikarenakan *travel* penyelenggara haji dan umroh yang tidak bertanggung jawab, hal ini menjadi fenomena baru yang harus segera dibenahi oleh pemerintah. Karena tidak sedikit *travel* penyelenggara haji dan umroh yang tidak memiliki izin usaha, namun masih tetap aktif memberangkatkan jemaah.

Jemaah umrah bisa melakukan ibadahnya tetapi mereka tidak dapat pulang ke tanah air karena di duga ada kesalahan teknis dari agen perjalanan dalam pengurusan visa jemaah, oleh sebab itu diperlukan pengaturan penyelenggaraan ibadah umroh dalam suatu undang-undang yang bertujuan untuk melindungi dan memberikan kenyamanan dan kepastian bagi para jemaah umroh dalam melaksanakan ibadah di tanah suci.

Penyelenggaraan ibadah haji merupakan tugas nasional mengingat jumlah jemaah haji Indonesia yang sangat besar, melibatkan berbagai instansi dan lembaga, baik dalam negeri maupun luar negeri, dan berkaitan dengan berbagai aspek, antara lain bimbingan, transportasi, kesehatan, akomodasi, dan keamanan, disamping itu penyelenggaraan ibadah haji dilaksanakan di negara lain dalam waktu yang sangat terbatas yang menyangkut nama baik dan martabat bangsa Indonesia di luar negeri, khususnya di Arab Saudi.

Peraturan pemerintah pengganti undang-undang tentang perubahan atas undang-undang nomor 13 tahun 2008, tentang penyelenggaraan ibadah haji.

Beberapa ketentuan dalam undang-undang nomor 13 tahun 2008 tentang penyelenggaraan ibadah haji (lembaran negara republik Indonesia tahun 2008 nomor 60 tambahan lembaran negara republik Indonesia nomor 4845) diubah sebagai berikut. Jemaah haji berhak memperoleh pembinaan, pelayanan, dan perlindungan dalam menjalankan ibadah haji, yang meliputi pembimbingan manasik haji dan materi lainnya, baik di tanah air, di perjalanan, maupun di Arab Saudi, pelayanan akomodasi, konsumsi, transportasi, dan pelayanan kesehatan yang memadai, baik di tanah air, maupun di arab Saudi, serta jemaah merasa tenang dengan memperoleh perlindungan sebagai warga negara Indonesia, dengan fenomena-fenomena yang terjadi maka perananan PT. Kharisma muzdalifah sebagai instansi atau agen penyelenggara ibadah haji dan umrah sangat penting kedudukannya dalam menyelenggarakan ibadah haji dan umrah sesuai dengan ajaran islam dan undang-undang yang berlaku, dengan demikian pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang mempunyai disiplin kerja yang baik dan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi sehingga mampu bekerja dengan baik sesuai dengan tugas yang diberikanya, serta mampu mencapai kinerja yang maksimal, sehingga dengan demikian akan tercapainya tujuan instansi yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku serta sesuai dengan ketentuan ajaran islam, dengan demikian PT. Kharisma Muzdalifah harus terus melakukan perubahan ke arah yang lebih baik secara terus menerus (*continues improvement*), salah satu faktornya dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan berbagai aktivitas instansi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja pegawai yang dimiliki

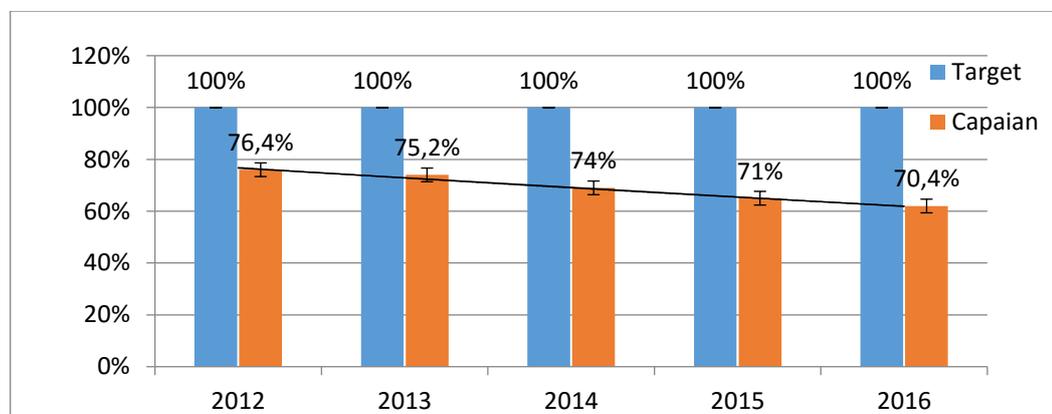
oleh instansi, semakin baik pula kinerja instansi tersebut. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi.

Berikut pengertian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya yang didasarkan atas kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab serta inisiatif, dengan maksud itulah kinerja karyawan patut diukur, apakah baik atau buruk.

Sejalan dengan perannya sebagai lembaga yang bergerak di bidang penyelenggara ibadah haji dan umroh, PT. Kharisma Muzdalifah perlu meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin dan dapat mengangkat citra lembaga yang terpercaya berdasarkan kinerjanya. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, seperti pendidikan, disiplin kerja, stress kerja, lingkungan kerja, motivasi berprestasi, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan lain-lain.

Penulis melakukan survey pendahuluan di PT. Kharisma Muzdalifah, yaitu dengan wawancara langsung dan meminta data sekunder perusahaan kepada bagaian kepegawaian PT. Kharisma Muzdalifah, dimana hasil pra survey tersebut mengungkapkan bahwa kinerja karyawan PT. Kharisma Muzdalifah masih rendah dan cenderung menurun. Berdasarkan hasil pra survey faktor utama yang menyebabkan masih rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja dan motivasi berprestasi pada karyawan PT. Kharisma Muzdalifah,

oleh sebab itu disiplin kerja dan motivasi berprestasi menjadi perhatian penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut karena kedua faktor tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kharisma Muzdalifa. Dilihat dari capaian target perusahaan yang menunjukkan target tidak pernah tercapai seperti pada gambar 1.1 Berikut adalah grafik capaian kinerja PT. Kharisma Muzdalifah dalam kurun waktu 5 tahun.



Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Kharisma Muzdalifah

Gambar 1.1
Grafik Capaian Kinerja Karyawan PT. Kharisma Muzdalifah
Tahun 2012 s/d 2016

Berdasarkan dari Gambar 1.1 data capaian kinerja PT. Kharisma Muzdalifah menunjukkan trend penurunan kinerja dari tahun 2012 ke tahun 2016, target standar perusahaan pun tidak pernah tercapai, hal ini menunjukkan perusahaan tersebut mempunyai permasalahan dalam kinerja pegawainya.

PT. Kharisma Muzdalifah sebagai perusahaan yang berinteraksi langsung dengan para jemaahnya, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya. Karena dengan adanya kinerja yang baik dalam diri setiap pegawai, maka akan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan

yang sudah diberikan yang akan mempengaruhi kinerja PT. Kharisma Muzdalifah.

Selain itu untuk mengetahui permasalahan yang terjadi di PT. Kharisma Muzdalifah, peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan kuesioner kepada 30 karyawan secara acak. Berikut data yang penulis peroleh mengenai kinerja di PT. Kharisma Muzdalifah.

Tabel 1.1
Perbandingan 3 (Tiga) Variabel Penelitian

| Variabel | Indikator | Total skor |
|------------------------------|-------------------|------------|
| Kepuasan Kerja Karyawan | Kedisiplinan | 104 |
| | Moral Kerja | 115 |
| | Turnover Karyawan | 119 |
| Kinerja Karyawan | Ketelitian | 100 |
| | Kecepatan | 94 |
| | Hasil Kerja | 102 |
| Produktivitas kerja Karyawan | Waktu | 120 |
| | Kemampuan | 115 |
| | Komitmen | 120 |

Sumber: data olahan peneliti 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 yaitu tabel perbandingan 3 (Tiga) variabel penelitian, menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan variabel yang paling rendah dibandingkan variabel kepuasan kerja karyawan dan produktivitas karyawan. Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan pelayanan masyarakat atau jemaah, maka sebuah perusahaan harus dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawannya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pendidikan, pelatihan, dan pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, dengan demikian kinerja pegawai juga tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi dipengaruhi oleh hal-hal

yang lainnya. Berikut ini aspek-aspek yang dianggap paling penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut hasil pra survey di PT. Kharisma Muzdalifah dengan cara wawancara langsung dan meminta data sekunder kepada bagian kepegawaian PT. Kharisma Muzdalifah.

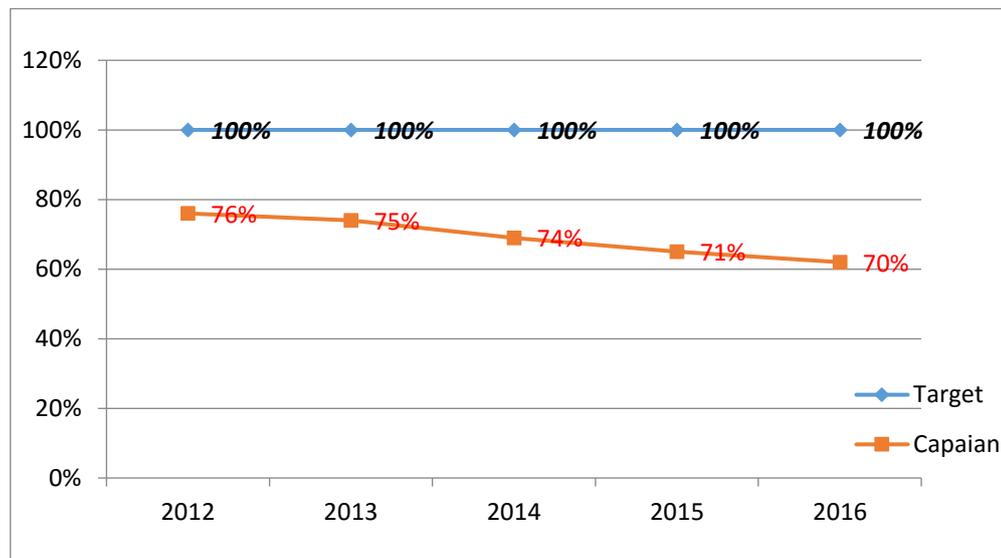
Berikut data yang diperoleh oleh penulis mengenai aspek-aspek kinerja karyawan di PT. Kharisma Muzdalifah.

Tabel 1.2
Rekap Kinerja Karyawan Di
PT. Kharisma Muzdalifah

| N0 | Aspek-Aspek | Realisasi (%) | Target Kerja (%) | Selisih (%) | Tahun Capaian Kinerja |
|----|-----------------|---------------|------------------|-------------|-----------------------|
| 1 | Kuantitas Kerja | 73 | 100 | 27 | 2012 |
| 2 | Kualitas Kerja | 68 | 100 | 32 | |
| 3 | Kerja Sama | 72 | 100 | 28 | |
| 4 | Tanggung Jawab | 86 | 100 | 14 | |
| 5 | Inisiatif | 84 | 100 | 17 | |
| | Rata-Rata | 76 | 100 | | |
| 1 | Kuantitas Kerja | 74 | 100 | 26 | 2013 |
| 2 | Kualitas Kerja | 67 | 100 | 33 | |
| 3 | Kerja Sama | 70 | 100 | 30 | |
| 4 | Tanggung Jawab | 85 | 100 | 15 | |
| 5 | Inisiatif | 80 | 100 | 20 | |
| | Rata-Rata | 75 | 100 | | |
| 1 | Kuantitas Kerja | 72 | 100 | 28 | 2014 |
| 2 | Kualitas Kerja | 68 | 100 | 32 | |
| 3 | Kerja Sama | 72 | 100 | 28 | |
| 4 | Tanggung Jawab | 78 | 100 | 22 | |
| 5 | Inisiatif | 80 | 100 | 20 | |
| | Rata-Rata | 74 | 100 | | |
| 1 | Kuantitas Kerja | 71 | 100 | 29 | 2015 |
| 2 | Kualitas Kerja | 58 | 100 | 42 | |
| 3 | Kerja Sama | 71 | 100 | 29 | |
| 4 | Tanggung Jawab | 75 | 100 | 25 | |
| 5 | Inisiatif | 80 | 100 | 20 | |
| | Rata-Rata | 71 | 100 | | |
| 1 | Kuantitas Kerja | 70 | 100 | 30 | 2016 |
| 2 | Kualitas Kerja | 57 | 100 | 43 | |
| 3 | Kerja Sama | 70 | 100 | 30 | |
| 4 | Tanggung Jawab | 74 | 100 | 26 | |
| 5 | Inisiatif | 81 | 100 | 19 | |
| | Rata-Rata | 70 | 100 | | |

Sumber: Data Kinerja PT. Kharisma Muzdalifah

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan di PT. Kharisma Muzdalifah secara keseluruhan dari tahun 2012 ke tahun 2016 dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan dengan jumlah rata-rata setiap tahunnya cenderung menurun yaitu, 76, 75, 74, 71, dan 70, dan target sebesar 100, dengan aspek kualitas kerja dari setiap tahunnya yang memiliki selisih terbesar dari aspek-aspek yang lainnya. Hal ini dibuktikan dengan hasil perbandingan dari realisasi dengan target kerja yang telah ditetapkan menunjukkan aspek dari kualitas kerja yang memiliki selisih terbesar dari tahun ke tahunnya di bandingkan dengan aspek-aspek yang lainnya, dimana kualitas kerja itu sendiri terdiri dari 3 indikator ukuran yaitu, kerapihan, ketelitian dan hasil kerja, dari ke tiga indikator itu berdasarkan hasil wawancara langsung dengan bagian kepegawaian PT. Kharisma Muzdalifah yang di dapat oleh penulis masih rendahnya hasil kerja dari karyawan PT. Kharisma Muzdalifah itu sendiri di karnakan masih terdapat pegawai yang bersifat pasif atau bermalas-malasan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan, serta masih ada pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif seperti bermain *facebook*, bermain *game* dan pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan oleh instansi, yang mengakibatkan penurunan kualitas kerja pegawai itu sendiri dan berimbas kepada target kerja yang telah di tetapkan. Kinerja karyawan yang baik akan menentukan suatu keberhasilan suatu perusahaan serta dapat membantu pimpinan dalam pembuatan atau pengambilan suatu keputusan.



Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Kharisma Muzdalifah

Gambar 1.2
Grafik Rata-Rata Kinerja Karyawan PT. Kharisma Muzdalifah
Tahnu 2012 s/d 2016

Berdasarkan fenomena diatas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Kharisma Muzdalifah belum optimal, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*optimal*) dan faktor motivasi (*motivation*).” Sedangkan menurut Tjuju Yuniarsih dan suwanto (2011:80) “yang mendorong munculnya masalah atau gangguan pada kinerja sumber daya manusia misalnya yang lahir dalam bentuk stress, konflik, tingginya ketidakhadiran (*absenteeism*), kebosanan (*burn out*), dan *laborturn over*.” Berikut data yang penulis peroleh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kharisma Muzdalifah menurut hasil pra survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan secara acak.

Tabel 1.3
Hasil Rekapitulasi Kuesioner Pendahuluan Tentang Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

| Variabel | Indikator | Total Skor |
|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------|
| Kompensasi | Gaji | 115 |
| | Jaminan hari tua | 116 |
| | Tunjangan hari raya | 110 |
| Motivasi Berprestasi | Tanggung Jawab | 92 |
| | Kehtuhan Berprestasi | 104 |
| | Umpan balik nyata | 104 |
| | Inovasi dan berani mengambil risiko | 94 |
| Stres | Beban kerja | 114 |
| | Perlatan kerja | 117 |
| | Konflik | 110 |
| Kepemimpinan | Intruksi | 109 |
| | Partisipasi | 116 |
| | Delegasi | 114 |
| Disiplin Kerja | Tapat waktu | 104 |
| | Absensi | 93 |
| | Pertimbangan | 111 |
| Konflik Kerja | Kemampuan | 108 |
| | Hukuman | 117 |
| | Pertentangan kepentingan | 109 |

Sumber : data olahan peneliti 2017

Berdasarkan Tabel 1.3 yaitu tabel hasil rekapitulasi kuesioner pendahuluan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana tercantum pada tabel tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor yang dominan yang menjadi penyebab dari kurang optimalnya kinerja karyawan di PT. Kharisma Muzdalifah adalah variabel disiplin kerja dan motivasi berprestasi. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan motivasi berprestasi memiliki nilai skor yang paling rendah diantara variabel lainnya seperti kompensasi, stress, kepemimpinan dan konflik kerja.

Salah satu faktor yang perlu di perhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang

dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan pegawai salah satu tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Selain itu terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Menurut Mathis and Jackson (2011:133). Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja. Sedangkan menurut Malyu S.P Hasibuan (2012:195), “ kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Berikut rekapitulasi daftar hadir atau absensi karyawan di PT. Kharisma Muzdalifah.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Kharisma Muzdalifah Pada
Bulan Juni s/d Nopember 2016

| Bulan | Keterangan | | | | | | Total | Jumlah pegawai | Jumlah pegawai hadir | Persentase (%) |
|--|------------|-------|------|------|-----------|------|-------|----------------|----------------------|----------------|
| | Dinas Luar | Sakit | Ijin | Alpa | Terlambat | Cuti | | | | |
| Juni | 4 | 2 | 3 | 4 | 8 | 1 | 10 | 100 | 90 | 25 % |
| Juli | 7 | 3 | 6 | 2 | 10 | 2 | 13 | 100 | 87 | 27 % |
| Agustus | 5 | 3 | 3 | 5 | 12 | 2 | 13 | 100 | 87 | 30 % |
| September | 3 | 3 | 2 | 6 | 8 | 2 | 14 | 100 | 86 | 26 % |
| October | 6 | 5 | 4 | 3 | 11 | 2 | 14 | 100 | 86 | 30 % |
| Nopember | 8 | 4 | 3 | 5 | 9 | 4 | 16 | 100 | 84 | 31 % |
| Presentase = Total pegawai : Jumlah pegawai x 100% | | | | | | | | | | |

Sumber: Bagian Kepegawaian PT. Kharisma Muzdalifah

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai di PT. Kharisma Muzdalifah berdasarkan hasil wawancara langsung dengan bagian kepegawaian di PT. Kharisma Muzdalifah, bahwa ketidakhadiran karyawan mengalami kenaikan setiap bulannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran pegawai yang setiap bulannya naik 2-5%. Kenaikan ketidakhadiran absensi pegawai ini disebabkan karena masih banyaknya pegawai yang meminta ijin untuk urusan keperluan keluarga, sakit, alpa dan cuti, meskipun pimpinan yang sering melakukan dinas ke luar kota dan karyawan yang datang terlambat itu masih di anggap hadir tetapi tetap akan mengurangi point tersendiri, hal tersebut dilakukan sebagai bahan evaluasi kinerja internal, karena tidak dapat dipungkiri pimpinan yang sering melakukan dinas ke luar dan karyawan yang datang terlambat mengakibatkan pekerjaan atau tugas di kantor menjadi terbengkalai. Menurut bagian kepegawaian PT. Kharisma Muzdalifah bahwa tingginya ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Widiastuti (2012). Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, departemen, maupun lembaga. Kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya saja, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan mereka. Kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dan diukur dari tingkat kehadiran mereka dalam melakukan suatu pekerjaan, karena tingkat kehadiran adalah salah satu faktor yang menentukan produktifitas serta kinerja perusahaan.

Berdasarkan Tabel 1.3 sebagaimana yang tercantum di atas yaitu tabel faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bahwa pada variabel disiplin

kerja masih jauh dibawah skor ideal yaitu 130. Dilihat dari dimensi frekuensi kehadiran, sebagian besar karyawan menjawab pegawai tidak selalu datang ke kantor tepat pada waktunya dengan skor 104 dan sebagian besar karyawan menjawab tingginya tingkat ketidakhadiran (absensi) pegawai dengan skor 93. Sedangkan dilihat dari dimensi tingkat kewaspadaan, sebagian besar karyawan menjawab karyawan tidak selalu penuh pertimbangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor 111.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi dibandingkan hasil kerja sebelumnya maupun dengan hasil kerja orang lain.

Menurut David McClelland yang dikutip oleh Gellerman (2011:103). Mengemukakan bahwa “motivasi berprestasi adalah suatu usaha untuk mencapai suatu kesuksesan dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan, yang di dalamnya meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan berani mengambil resiko ”

Dari hasil wawancara dengan bagian kepegawaian PT. Kharisma Muzdalifah pada variabel motivasi, bahwa terdapat beberapa karyawan menunjukkan kreativitas dan kemandirian dari beberapa karyawan yang masih kurang. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan perlu didukung dengan adanya unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Menurut (Mangkunegara,2011:102). Pemimpin dalam hal ini perlu memberi kesempatan kepada bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Selain itu, berdasarkan pada tabel 1.3 yaitu tabel faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bahwa skor dari motivasi berprestasi masih jauh dari skor ideal yaitu 130. Dilihat dari dimensi tanggung jawab, sebagian besar karyawan menjawab selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar dengan skor 92. Sedangkan dilihat dari dimensi kebutuhan berprestasi sebagian besar karyawan menjawab karyawan selalu mengerjakan pekerjaan perusahaan selalu mencapai target yang diharapkan dengan skor 104. Sedangkan pada dimensi umpan balik sebagian besar karyawan menjawab fasilitas yang diberikan perusahaan memberikan kenyamanan bagi karyawan dengan skor 104. Sedangkan pada dimensi inovasi dan berani mengambil risiko sebagian besar karyawan menjawab tempat saya bekerja sangat mendukung kreativitas dalam bekerja dengan skor 94.

Motivasi berprestasi dan disiplin kerja sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu motivasi berprestasi pada karyawan sangat penting bagi organisasi dan pimpinan. Pimpinan perlu memahami orang berperilaku tentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja dengan hasil yang optimal sesuai dengan yang diinginkan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian dengan judul

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kharisma Muzdalifah”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Kharisma Muzdalifah belum terlaksana dengan optimal, hal tersebut dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi berprestasi. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul, yaitu :

1. Kinerja Karyawan

- Karyawan tidak selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
- Karyawan tidak selalu menyelesaikan setiap pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.
- Karyawan tidak selalu memiliki hasil yang memuaskan pimpinan.

2. Disiplin kerja karyawan

- Karyawan tidak selalu datang ke kantor tepat pada waktunya.
- Tingginya tingkat ketidakhadiran (absensi) karyawan.
- Karyawan selalu tidak penuh pertimbangan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Motivasi berprestasi

- Karyawan tidak selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar.
- Karyawan tidak selalu mencapai target yang diharapkan perusahaan.

- Karyawan tidak selalu nyaman dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.
- Tempat bekerja tidak mendukung kreatifitas karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT. Kharisma Muzdalifah.
2. Bagaimana motivasi berprestasi karyawan PT. Kharisma Muzdalifah.
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. Kharisma Muzdalifah.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Muzdalifah, baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian PT. Kharisma Muzdalifah adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang :

1. Disiplin kerja karyawan PT. Kharisma Muzdalifah.
2. Motivasi berprestasi karyawan PT. Kharisma muzdalifah.
3. Kinerja karyawan PT. Kharisma Muzdalifah.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Muzdalifah, baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, dapat sejalan dengan tujuan penelitian dan hasil penelitian diharapkan dapat

memberikan manfaat secara teoritis dan juga praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan serta memberikan wawasan dalam keilmuan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pada teori disiplin kerja, motivasi berprestasi serta kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1.4.2.1 Manfaat Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia serta memberikan gambaran serta informasi yang berkaitan dengan, Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.4.2.2 Manfaat Bagi Perusahaan

Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dan peningkatan mengenai budaya motivasi berprestasi, disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

1.4.2.3 Manfaat Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.