

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DAN
KEDISIPLINAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN**

ABSTRAKSI

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-1**



Diajukan oleh :

Tantri Mawarti
F 100 000 165

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini, dunia industri banyak dihadapkan pada masalah-masalah yang menyangkut kinerja karyawan. Pada saat persaingan antar perusahaan semakin tinggi, seperti pada era globalisasi ini, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) agar dapat memenangkan persaingan, minimal untuk mempertahankan operasi perusahaan. Salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah karyawan perusahaan. Karyawan perusahaan merupakan penggerak operasi perusahaan, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara utama untuk memenangkan kompetisi global (Gibson, dan Donnelly, 1990).

Kinerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh organisasi. Semakin banyak anggota yang berkinerja tinggi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan semakin meningkat dan organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Seperti yang dikemukakan oleh Reksahadiprodjo & Handoko (1987) kinerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting karenanya maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya kinerja karyawan. Jewel & Siegall (1998) menyatakan bahwa karyawan yang kinerjanya baik dan berkualitas merupakan aset bagi organisasi atau perusahaan dalam menghadapi persaingan kerja.

Di dalam dunia kerja, hasil kerja yang memuaskan merupakan tujuan utama. Bagi karyawan, apabila memperoleh hasil kerja yang baik maka akan mendapatkan imbalan yang besar pula. Karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu ingin mengetahui hasilnya, baik atau buruk, dan ada kemajuan atau kemunduran. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan/organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan/organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri.

Menurut Melianawati dkk, (2001) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menurut kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, penilaian kinerja merupakan aktivitas penting yang perlu dilakukan oleh setiap pimpinan dalam organisasi. Penilaian kinerja tersebut memiliki konsekuensi bagi setiap karyawan yang dinilai dalam organisasi. Jika dalam melakukan penilaian kerja keliru, maka akan berakibat buruk terhadap karyawan.

Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal terpenting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Bila sebuah perusahaan ingin berkembang dengan pesat, perusahaan tersebut haruslah memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula.

Tiffin dan McCommick (1985) kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri individu dan faktor yang berasal dari luar individu yang berupa faktor fisik pekerjaan dan faktor sosial serta kondisi perusahaan

Baik buruknya kinerja karyawan antara satu dengan yang lain akan berbeda-beda meskipun jenis pekerjaan yang dikerjakan sama. Sejalan dengan itu, As'ad (1990) mengatakan bahwa perbedaan di dalam kinerja tidak bernilai positif dan melihat kerja hanya sebagai suatu beban, sehingga karyawan cenderung terpaksa dalam melakukannya. Lebih lanjut As'ad (1990) mengemukakan bahwa sangat perlu adanya penghargaan terhadap tenaga kerja sesuai dengan sifat dan keadaannya. Tenaga kerja bukan barang mati melainkan makhluk hidup yaitu manusia yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kemauan. Penghargaan yang dimaksud adalah pemeliharaan agar tenaga kerja dapat bertahan lama dan lebih efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setiap karyawan berharap agar sukses atau berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yaitu mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Namun dari setiap aktivitas yang dilakukan belum tentu memuaskannya. Hal ini disebabkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain yaitu motivasi berprestasi dan kedisiplinan kerja. Menurut Handoko (1992) motivasi berprestasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk meraih sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan beberapa ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasinya sendiri pada masa lampau ataupun dengan orang lain.

Mc. Cllelland (1987) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengatasi rintangan-rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi. Bersaing melalui usaha untuk melebihi perbuatan yang lampau dan mengungguli orang lain. Orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap diri sendiri, mempunyai tanggung jawab dan mengharapkan hasil yang konkrit dari hasil kerjanya, mendapatkan kinerja yang baik di sekolah, di masyarakat maupun di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu prediktor positif untuk memprediksikan kinerja karyawan.

Selain motivasi berprestasi, variabel lain yang dapat dijadikan sebagai prediktor peningkatan kinerja adalah variabel kedisiplinan kerja. Menurut Ranupandojo dan Husnan, (2000) kedisiplinan kerja adalah suatu tindakan mematuhi dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan serta disepakati oleh pimpinan dan organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan kerja harus sesuai dengan keadaan dan bersifat logis. Karena kedisiplinan itu merupakan suatu keadaan yang harus dipatuhi dan dapat dipertanggungjawabkan

Masalah kedisiplinan kerja sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Tindakan *indisipliner* bisa merugikan karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu kedisiplinan perlu dimiliki oleh setiap karyawan dan kedisiplinan itu perlu ditegakkan oleh setiap organisasi atau perusahaan, agar hasil kerja karyawan semakin meningkat dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Moekijat (1985) bahwa dengan kedisiplinan kerja, karyawan akan terus menerus bekerja dengan tingkat produksi dan kinerja yang tinggi.

Menurut Tosi dan Carol (1996) kinerja, kedisiplinan dan motivasi berprestasi merupakan suatu hubungan yang kompleks. Kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan besar kecilnya kinerja karyawan, seperti pendapat Anoraga (1992) yang menyatakan bahwa besar kecilnya motivasi berprestasi ikut menentukan kualitas maupun kuantitas prestasi kerja karyawan. Selain dengan motivasi berprestasi, kinerja juga berkaitan erat dengan kedisiplinan kerja. Seperti dikemukakan oleh Sayless dan Strauss (Amriany, 2004) bahwa disiplin kerja adalah bentuk pengembangan diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Karyawan yang berdisiplin tinggi diharapkan mampu berprestasi, baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dari segi kualitas maupun kuantitas sehingga prestasinya meningkat.

Beberapa penelitian berkaitan dengan motivasi berprestasi, kedisiplinan kerja dan kinerja antara lain dilakukan oleh: Yunita (2000) dalam penelitiannya tentang motivasi menjelaskan bahwa suatu organisasi atau badan usaha sangat diharapkan dapat menunjukkan eksistensinya dalam hal yang positif, artinya mampu menunjukkan kinerja yang baik di mata pihak luar khususnya masyarakat. Guna mencapai tujuan bersama ini, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk dapat menampilkan adanya kekuatan, daya dalam menghadapi kompleksitas persoalan.

Amriany, Probawati dan Atmadji, (2004) dari hasil penelitian menyatakan adanya korelasi positif antara iklim organisasi dengan kedisiplinan kerja dengan nilai korelasi (r) = 0,716 $p < 0,01$. Hasil penelitian ini juga menekankan bahwa kedisiplinan kerja harus dimiliki oleh masing-masing individu yang bekerja di

perusahaan, agar dapat mencapai kesinambungan dan keselarasan dalam bekerja. Kusnan (2004) dalam penelitian juga memaparkan pentingnya kedisiplinan kerja pada karyawan. Hasil penelitian tersebut menyatakan ada korelasi yang kuat antara kedisiplinan kerja dengan efektivitas kerja ($p = 0,000$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja maka akan semakin tinggi efektivitas dan kinerja organisasi.

Contoh kasus yang terjadi disalah satu perusahaan berkaitan dengan kedisiplinan kerja misalnya karyawan yang selalu terlambat datang, tidak bersedia lembur dan kerja seenaknya, pemakaian seragam kerja yang tidak konsisten, seringnya karyawan keluar pada jam kerja untuk urusan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, dan tidak tepat waktu ketika masuk kerja.

Perusahaan harus menerapkan kiat-kiat tertentu agar karyawan memiliki motivasi berprestasi, kedisiplinan kerja dan kinerja yang tinggi. Hal ini dimaksudkan agar efektivitas kerja dan produktivitas perusahaan meningkat. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Manullang (1994) motivasi berprestasi dapat ditingkatkan dengan cara memberi rasa aman, yaitu adanya kepastian para karyawan untuk memperoleh pekerjaan tetap, rasa aman dalam bekerja dan rasa aman terhadap masa depan dan gaji atau upah, yaitu adil dan sesuai dengan kemampuan karyawan. Sementara Nitisemito (1992) meningkatkan kedisiplinan perlu diperhatikan pemberian kesejahteraan karyawan yang cukup, artinya besar upah yang mereka terima harus dapat memenuhi kebutuhan agar dapat hidup layak, karena dengan kelayakan tersebut akan menimbulkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan untuk meningkatkan prestasi kerja menurut As'ad (2001)

meliputi kepemimpinan, imbalan yang diterima, desain pekerjaan, hubungan dengan rekan sekerja, kesempatan untuk maju, lingkungan fisik kerja, pengawasan dan latihan.

Salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi adalah mempunyai tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang tinggi. Tetapi pada kenyataannya Sumber Daya Manusia Indonesia tergolong rendah. Pada tahun 2004, secara komparatif kondisi SDM Indonesia dibandingkan dengan SDM mancanegara memang masih tergolong rendah yaitu ada pada peringkat ke 111 dari 177 negara. Diantara negara Asia Tenggara yang maju, posisi Indonesia berada di paling bawah. Urutan paling atas adalah Singapura, disusul berturut-turut Brunei, Malaysia, Thailand, dan Filipina. Susunan peringkat tersebut dibuat berdasar atas perhitungan Indeks Pengembangan Manusia (IPM) model *United Nations Development Programme* (UNDP) dengan memperhatikan tiga indikator, yaitu (1) usia harapan hidup (UHH), (2) keadaan melek huruf (KMH), (3) pendapatan perkapita/tahun (PPT) dan daya beli. Dengan kriteria tersebut, bila dibandingkan dengan negara-negara ASEAN, ternyata IPM Indonesia masih tetap tergolong rendah. (Nugroho, 2004)

Kinerja merupakan hal yang terpenting bagi kelangsungan hidup perusahaan, karena secara tidak langsung berkembangnya perusahaan tidak lepas dari kinerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula perkembangan perusahaan, begitupula sebaliknya. Meskipun sudah banyak dilakukan penelitian tentang motivasi berprestasi, kedisiplinan kerja dan kinerja namun penelitian dalam bidang psikologi terlebih dalam bidang industri dan

organisasi yang senantiasa mengalami perkembangan oleh paradigma pemikiran yang selalu berubah-ubah.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dan kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan? Mengacu dari rumusan masalah tersebut penulis tertarik meneliti lebih lanjut dengan melakukan penelitian berjudul: hubungan antara motivasi berprestasi dan kedisiplinan kerja dengan kinerja

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian antara lain untuk :

1. Mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dan kedisiplinan kerja dengan kinerja.
2. Mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja
3. Mengetahui hubungan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja
4. Mengetahui kondisi motivasi berprestasi, kedisiplinan kerja dan kondisi kinerja karyawan

C. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat

1. Bagi pimpinan perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang keterkaitan antara motivasi berprestasi dan kedisiplinan kerja dengan kinerja sehingga pimpinan dapat menelaah dan mencermati bagaimana upaya-upaya yang dapat dilakukan agar perusahaan memiliki daya saing yang handal dan mampu mencapai produktivitas dengan optimal

2. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini memberi sumbangan informasi khususnya mengenai hubungan antara motivasi berprestasi dan kedisiplinan kerja dengan kinerja, dan dapat dijadikan sebagai referensi dalam pengembangan penelitian-penelitian yang sejenis.

DAPUS KUSNAN

LIHAT WIDOSARI