

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Masalah Penelitian

1.1.1. Latar Belakang masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, factor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2011). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2010) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan evaluasi diri kinerja karyawan.

Peningkatan evaluasi diri kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan evaluasi diri kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya PT Murthy Putraprawira, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang property dan kontraktor. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan, yang berlokasi di Jl. Majapahit No.28 G-L

Evaluasi diri kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai evaluasi diri kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Evaluasi diri kinerja karyawan PT Murthy Putraprawira juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat dampak negatif yang dapat menurunkan evaluasi diri kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya evaluasi diri kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan evaluasi diri kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Hal ini dikemukakan oleh Likret (2010).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2012). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2010). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2011 dalam Suranta, 2012). Suranta (2012) dan Tampubolon (2011) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2010). Robbins (2011) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2010 dalam Hakim, 2011). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2011), Hakim (2010). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2010) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan

dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2010). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2010), dan Aritonang (2011) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Evaluasi Diri Kinerja Karyawan PT Murthy Putraprawira Jakarta Pusat.

Seorang pemimpin perusahaan memiliki adil yang sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pemimpin yang menentukan bagaimana menggerakkan semua elemen yang ada dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mendapatkan hasil yang optimal. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan komunikasi dan hubungan yang baik dengan karyawannya, sehingga diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang baik dimana karyawan bekerja dengan motivasi yang tinggi dengan kinerja yang tinggi pula.

Membangun kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi pikiran seseorang untuk melakukan tindakan dengan benar sehingga seseorang memiliki motivasi. Karena kepemimpinan lebih dari sekedar menanamkan makna namun

juga harus dapat dipahami agar penyampaiannya dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan adanya hubungan antara kepemimpinan dengan evaluasi diri kinerja karyawan.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi sendiri sebagai elemen penting untuk menciptakan kinerja sebagai sumber daya manusia di perusahaan semakin baik. Dengan adanya motivasi tentunya karyawan akan semakin terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk meningkatkan motivasi agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi, banyak faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan antara lain adalah faktor instrinsik yaitu memberikan gaji yang layak, tunjangan tunjangan seperti makanan, transport, kesehatan, THR, jasa produksi serta kenaikan gaji berskala, bonus, pemberian cuti, menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang harmonis baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertip yang baik di perusahaan. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya pemimpin yang baik. Pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pemimpin merupakan teladan bagi karyawannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan karyawan karena pemimpin bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan karyawan. Dengan meningkatkan disiplin kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga dengan adanya disiplin kerja yang baik diharapkan karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Evaluasi diri kinerja karyawan merupakan produktifitas karyawan secara individu akan mendukung produktifitas organisasi. Untuk itu diperlukan evaluasi diri kinerja karyawan secara berkala untuk mengetahui peranan dari karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

1.1.2. Perumusan masalah pokok

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya evaluasi diri kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan evaluasi diri kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut “bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap evaluasi diri kinerja karyawan”.

1.1.3. Spesifikasi masalah pokok

Berdasarkan masalah pokok penelitian yang telah diuraikan diatas, dan agar penelitian ini menjadi terarah, maka penelitian menspesifikasikan masalah pokok penelitian dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan evaluasi diri kinerja karyawan PT. Murthy Putraprawira?
2. Apakah terdapat hubungan motivasi dengan evaluasi diri kinerja karyawan PT. Murthy Putraprawira?
3. Apakah terdapat hubungan disiplin kerja dengan evaluasi diri kinerja karyawan PT. Murthy Putraprawira?
4. Seberapa kuat hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dengan evaluasi diri kinerja karyawan pada PT Murthy Putraprawira, Jakart Pusat ?

1.2. Kerangka Teori

1.2.1. Identifikasi variabel-variabel penelitian

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3).

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah evaluasi diri kinerja karyawan (Y).

1.2.2. Uraian konseptual tentang variabel

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia ilmu pengetahuan dan teknologi, akan tetapi lebih ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, mengendalikan laju perusahaan. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan.

Kepemimpinan (X_1) merupakan pengendali, dimana pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi kinerja karyawan, yang memiliki peran penting dalam organisasi sebagai suatu cara yang digunakan dalam berinteraksi dengan bawahannya agar mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi dan menuju organisasi yang lebih baik.

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi komunikasi pimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Hal ini berarti bahwa seorang pemimpin akan berhasil jika dapat melakukan tiga hal, yaitu mampu mengantisipasi perubahan yang tiba tiba

dalam pengelolaan organisasi, berhasil mengoreksi kelemahan kelemahan yang timbul, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Motivasi (X_2) berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti to move (untuk bergerak). Motivasi pada dasarnya merupakan motif atau dorongan dari dalam atau luar diri seseorang untuk bekerja dengan tekun dan focus agar dapat mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan pribadinya, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi manusia akan terdorong jika dia diberi tanggung jawab dan dihadapkan kepada tantangan -tantangan. Menurut Herzberg dalam Siagin (2011 :290), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang dirai, dan kemajuan dalam kari. Sedangkan faktor-faktor pemeliharaan antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, dan kondisi kerja.

Manusia bekerja semata-mata bukan karena rasa takut atau diarahkan sebatas imbalan saja. Ada beberapa alasan manusia bekerja, di antaranya adanya kebutuhan dan tuntutan hidup layak, adanya dorongan untuk berprestasi, dan adanya harapan serata rasa ingin mencapai tujuan secara cepat dengan kesadaran akan tujuan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai penilaian terhadap motif, harapan dan komitmen.

Disiplin kerja (X_3) secara etimologis disiplin berasal dari Bahasa Inggris "disciple" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan. Disiplin juga merupakan sarana penting untuk mencapai produktifitas.

Disiplin adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang

hati. Perusahaan sangat membutuhkan disiplin kerja dalam diri karyawan, karena dengan adanya mereka dalam suatu perusahaan, maka karyawan tersebut akan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat mempengaruhi jalanya produktivitas dan merupakan kunci keberhasilan suatu perubahan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja akan merasa riskan untuk menyinggalkan pekerjaan jika belum selesai, dan akan merasa senang jika pekerjaan selesai tepat waktu. Pekerjaan yang dilakukan karyawan yang disiplin ditunjukkan dalam bekerja yang penuh semangat dan bertanggung jawab sehingga berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan sabaik mungkin.

Evaluasi diri kinerja karyawan (Y) sebagian hasil bekerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Perusahaan dapat mengukur karyawan atas kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Hal ini berarti kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu. Kinerja yang tinggi dapat tercapai karena kepercayaan atau tumbal balik yang tinggi diantara pimpinan dengan anggotanya dalam membangun gaya kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

1.2.3. Hipotesis penelitian

Berdasarkan kerangka teori diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada PT Murthy Putraprawira.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan penelitian

Berdasarkan spesifikasi masalah pokok, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada PT Murthy Putraprawira.

1.3.2. Kegunaan penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi perusahaan Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
3. Hasil penelitian ini sebagai sumbangsih penting dan memperluas kajian ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi almamater Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.