

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Prestasi Kerja dan Indikatornya

1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam menciptakan suatu iklim yang sehat dan menyegarkan pada kehidupan organisasi yang berorientasi laba. Penilaian prestasi yang sesuai dengan kondisi organisasi, memberikan dampak yang positif terhadap organisasi, antara lain meningkatkan motivasi dan gairah kerja para pelaku organisasi. Begitu juga sebaliknya, bila penilaian tidak dijalankan dengan tepat, maka dapat menimbulkan penurunan gairah kerja sehingga prestasi kerja menurun.

Pada umumnya, tujuan diadakannya penilaian prestasi kerja adalah sebagai alat bagi manajemen untuk mengambil keputusan-keputusan. Hal ini disebabkan tujuan penilaian karyawan tersebut adalah untuk mengetahui seberapa jauh hubungan dan peranan seorang karyawan terhadap realisasi tujuan organisasi serta mengetahui faedah dan kegunaan penilaian itu sendiri.

Menurut Alex Nitisemito (2006 : 1), "Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang". Malayu SP Hasibuan (2002 : 135), prestasi kerja adalah "Kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya."

Jika dilihat pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan proses pengevaluasian kemampuan kerja karyawan yang objektif. Prestasi kerja karyawan juga mutlak harus diperhatikan oleh seorang atasan untuk mencapai tujuan organisasinya, karena prestasi kerja menyangkut hasil yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi dan pada akhirnya memberikan manfaat yang besar bagi penyempurnaan manajemen organisasi.

Dengan adanya prestasi kerja karyawan dapat mengetahui kemampuan dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada, dapat menjadi tolak ukur bagi kemajuan dan perkembangan prestasi dimasa mendatang.

1.2. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Kegiatan yang dilakukan karyawan dalam melakukan aktivitas organisasi bertitik tolak pada kemampuan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini tentu didasarkan pada prestasi kerja dari karyawan tersebut. Dimana prestasi kerja sering juga diartikan sebagai kinerja, sehingga memberikan pengertian kinerja adalah kemampuan seseorang didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2002 : 33) dimana indikator-indikator prestasi kerja karyawan terdiri dari:

- a. Kesetiaan (loyalitas)
- b. Kejujuran
- c. Kedisiplinan
- d. Kreativitas
- e. Kerja sama
- f. Kepemimpinan
- g. Kepribadian (inisiatif)
- h. Prakarsa

- i. Kecakapan
- j. Tanggungjawab

Prestasi kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Prestasi kerja dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, prestasi kerja adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Suatu instansi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan pendidikan dan pelatihan. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian prestasi kerja karyawan secara priodik.

Menurut Sondang P. Siagian (2006 : 98), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain:

- 1) Lingkungan Kerja, yang bertitik tolak dari fakta bahwa lingkungan kerja yang terdapat disekitar parakaryawandan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- 2) Kompensasi, adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan terhadap sikap dan perilaku yang memuaskan. Peranan kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan sangat bermanfaat.
- 3) Komunikasi, adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan. Ini menjelaskan bahwa menjalin komunikasi berarti menciptakan suatu hubungan antara sesama atau sluruh karyawan baik secara vertikal atau horizontal.
- 4) Pendidikan dan Latihan, bagi calon karyawan yang telah lulus seleksi, maka dengan resmi colon karyawan tersebut akan menjadi karyawan perusahaan dan mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

- 5) Promosi, adalah kegiatan pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi. Tujuan dilakukan promosi adalah guna meyakinkan apakah prinsip *The Right Man On The Right Place* sudah terwujud atau belum.

Tanpa prestasi kerja yang baik maka tujuan organisasi tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Prestasi kerja merupakan suatu kemampuan dari karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan waktu yang telah ditetapkan. Untuk melihat prestasi kerja itu dapat dilihat dari tingkat kemampuan dan produktifitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

3. Pengertian Kinerja Karyawan dan Indikator-indikatornya

3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moekijat (2000 : 180), kinerja karyawan, yaitu: “Kemampuan seseorang didalam menyelesaikan suatu pekerjaan”. Dalam hal ini kinerja seseorang karyawan sering juga diartikan sebagai (*appraisal of performance*).

Marihot TE. Hariandja (2004 : 195), kinerja karyawan merupakan “hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Memperhatikan pendapat di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa adanya suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka dapat mencapai optimalisasi penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi.

3.2. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Kegiatan yang dilakukan karyawan dalam melakukan aktivitas organisasi bertitik tolak pada kemampuan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini tentu didasarkan pada kinerja dari karyawan tersebut. Efektivitas dari pencapaian kinerja yang baik tentu mempunyai syarat-syarat yang harus dipenuhi, maka untuk itu peranan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan mutlak diperlukan agar karyawan lebih giat dalam bekerja.

Marihot TE. Hariandja (2004 : 197), menjelaskan indikator kinerja perusahaan adalah:

1. Penetapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat kemudahan yang sedang, dan berbatas waktu.
2. Pengarahan dan dukungan oleh atasan.
3. Melakukan penilaian untuk kerja”.

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya kedisiplinan seorang karyawan atau karyawan sulit untuk berprestasi. Hanya orang atau karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi yang dapat berprestasi dalam bekerja.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pertimbangan atas keberhasilan pekerjaan yang dilakukan karyawan tentu didasarkan pada beberapa aspek yang mendukungnya. Ini tidak terlepas dari suatu pengembangan yang dilakukan organisasi secara berkesinambungan.

Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja juga di topang dari keberadaan karyawan sebagai manusia yang mempunyai suatu sifat-sifat dorongan yang melatar belakangi dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Tentu hal ini bertitik tolak pada pemenuhan kebutuhan yang dilakukan organisasi.

Menurut Arifin Abdulrahman (2003 : 131-132), dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah :

- a. Partnership; adanya suatu pengakuan organisasi terhadap karyawan sebagai bagian dari yang ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan. Contohnya kerjasama antar karyawan yang mengarah kepada tujuan organisasi.
- b. Produktivitas; adanya suatu imbalan yang diberikan organisasi berdasarkan produktivitas kerja karyawan. Contohnya hasil kerja yang dicapai dilihat dari gaji karyawan yang sesuai.
- c. Pemuasan Kebutuhan; adanya penekanan pada pemenuhan kebutuhan yang diberikan organisasi kepada karyawan. Contohnya lingkungan kerja yang baik”.

Kinerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana dikemukakan oleh Laeham dan Waxlay yang dikutip oleh Sinungan M. (2000 : 65) : “Kinerja karyawan dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh karyawan tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja karyawan adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya”.

5. Prosedur dan Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Kerja yang dilakukan karyawan perlu dinilai dengan cermat untuk mengetahui hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan organisasi atau tidak. Malayu SP. Hasibuan (2002:97) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya”. Dengan

demikian penilaian kerja yang dilakukan seseorang karyawan tergantung kepada kinerjanya. Jadi, penilaian kerja sangat berhubungan dengan pelaksanaan kerja sebab penilaian kerja menurut pendapat di atas adalah menilai :

- a. Pekerjaan,
- b. Perilaku,
- c. Hasil,
- d. Tingkat ketidakhadiran”.

T. Hani Handoko (2005 : 135) menyatakan bahwa ; “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka”.

Dengan penilaian kerja dapat menjadi petunjuk dan selanjutnya menjadi bahan masukan bagi personalia untuk menentukan jenjang karir bagi karyawan.

T. Hani Handoko (2005 : 139), menerangkan bahwa secara garis besar prosedur penilaian pelaksanaan pekerjaan (kinerja) adalah sebagai berikut :

- a. Bagian personalia mengirimkan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan kepada pejabat yang memiliki bawahan dalam lingkungan pengawasan / bimbingannya.
- b. Pejabat penilai wajib untuk melaksanakan suatu penilaian atas hasil kerja karyawan.
- c. Setelah menilai dan mengisi Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, maka daftar tersebut diberikan kepada karyawan yang dinilai untuk dipelajari dan ditandatangani sebagai tanda setuju.
- d. Bila karyawan keberatan atas penilaian atasannya maka ia dapat mengajukan keberatan disertai alasan logis.
- e. Pada tahap yang sama karyawan yang dinilai wajib mengembalikan daftar tersebut.

- f. Apabila setelah karyawan yang dinilai mempelajari dan menyetujui penilaian (point c) maka pejabat penilai tanpa cacat / perbaikan-perbaikan.
- g. Apabila pejabat penilai mendapatkan alasan-alasan yang logis dan cukup kuat, maka dapat dilakukan perubahan nilai yang telah dibuat oleh pejabat penilai”.

Prosedur penilaian perlu dilakukan agar didalam penilaian tidak terdapat kesalahan yang berarti. Hal ini mengingat didalam melakukan penilaian si penilai akan merasa kesulitan menentukan penilaian yang objektif jika prosedur penilaian tidak diperhatikan. Apabila penilaian dapat dilakukan secara objektif diharapkan hasil dari penilaian akan dapat membantu atasan untuk mengambil keputusan dan akan dapat meningkatkan karir karyawan itu sendiri.

Ada beberapa teknik untuk mengevaluasi karyawan. Penilaian seperti ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Penilaian kinerja lebih ditujukan untuk menentukan baik tidaknya seorang karyawan untuk bisa dipakai sebagai dasar promosi misalnya, sedangkan penilaian jabatan ditujukan untuk menentukan suatu jabatan yang pada akhirnya nanti akan disusun struktur upah yang adil dan layak.

Heidjrachman Suad Husnan Husnan, (2004 : 110), ada beberapa metode yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan antara lain :

- a. Ranking.
- b. Personal to person comparison.
- c. Grading.
- d. Graphic scale.
- e. Checklist”.

Penjelasan dari kutipan di atas adalah sebagai berikut :

a. Ranking

Ranking adalah yang paling tua dan paling sederhana untuk menilai kinerja. Metode ini membandingkan karyawan yang satu dengan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik. Perbandingan dilakukan secara keseluruhan, artinya tidak dicoba dipisahkan-pisahkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

b. Personal to person comparison

Merupakan suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang kedalam berbagai faktor. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, inisiatif dan dapat tidaknya diandalkan, dipilih untuk maksud-maksud penilaian tersebut. Suatu skala penilaian dirancang untuk masing-masing faktor yang dinilai.

c. Grading

Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama. Kategori untuk kinerja karyawan misalnya: baik sekali, memuaskan, kurang memuaskan, yang masing-masing mempunyai definisi yang jelas. Prestasi tiap karyawan kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori.

d. Graphic scale

Pada metode ini baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan dinilai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Kemudian faktor-faktor tersebut seperti ; kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, sikap dan dapat tidaknya diandalkan,

dibagi kedalam berbagai kategori, seperti misalnya ; baik sekali, cukup, kurang dan sebagainya yang disertai dengan definisi yang jelas untuk masing-masing kategori.

Jadi disini penilai membandingkan kinerja seorang karyawan dengan definisi untuk masing-masing faktor-faktor dan masing-masing kategori.

e. Checklist

Metode ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kata-kata atau kalimat-kalimat yang menggambarkan kinerja yang karakteristik-karakteristik karyawan. Penilai bukanlah menilai karyawan, tetapi sekedar melaporkan. Penilaian atas tingkah laku yang dilaporkan dilakukan oleh bagian personalia. Dalam metode checklist ini ada kebaikan dan kelemahannya, kebaikannya yaitu mudah administrasinya, latihan bagi penilai terbatas, dan terstandarisasi.

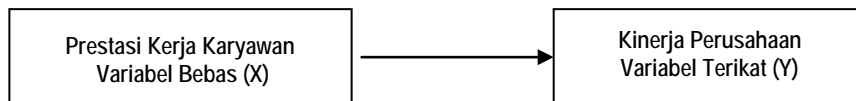
B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini jika dibuat dalam bentuk skema adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



C. Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan (Kuncoro, 2003:48).

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut : “adanya pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan di Kantor Perwakilan PT. Merpati Nusantara Airlines Cabang Medan”.

Jika $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya prestasi kerja karyawan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Jika $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya prestasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.