

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Kata Kinerja berasal dari kata *job performance* yang artinya adalah hasil kerja atau pencapaian prestasi sesungguhnya dari hasil kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seseorang pada suatu lembaga atau organisasi tertentu. Setiap lembaga atau organisasi menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap lembaga atau organisasi tersebut terdiri dari elemen para pelaku atau karyawan yang memiliki tugas dari tanggung jawab yang harus dilakukan secara berkelompok maupun sendiri-sendiri dengan tujuan atau target yang akan dicapai.

2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Definisi Kinerja Karyawan menurut beberapa orang dijelaskan sebagai berikut :

1. Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Menurut (Edison, 2018) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. Menurut (Hasibuan, 2017) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.
4. Menurut (Sutrisno, 2018) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawan masing-masing atau tentang bagaimana seseorang

diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

5. Menurut (Lestari, *et al*, 2019) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan kelima pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar penilaian hasil kerja, target dan sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati.

2.1.2 Faktor – Faktor Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor - faktor yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Artinya karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang

mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2018) Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dikatakan efisien apabila memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing masing karyawan yang ada didalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung Kinerja Karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Dan menurut (Nitisemito, 2015) terdapat berbagai faktor Kinerja Karyawan antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor - faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal dan tercapai. Dimana faktor yang satu tidak dapat dikatakan lebih dominan dari faktor lain. Hal ini karena masing-masing faktor mempunyai karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) menyebutkan indikator dari Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.2 Status Pernikahan

Status perkawinan merupakan salah satu dimensi yang dapat mempengaruhi dalam memberikan tanggapan dan penilaian, karena secara psikologis dapat membedakan manusia dalam cara berpikir, sikap dan perilakunya untuk tugas yang diamanahkan. Menurut Badan Pusat Statistik konsep definisi dari status pernikahan tidak hanya bagi seseorang yang menikah sah secara hukum (adat, agama, negara dan sebagainya) tetapi juga mereka yang hidup bersama dan oleh masyarakat sekelilingnya dianggap suami-istri (Badan Pusat Statistik, 2020). Status perkawinan dapat mengubah pola pikir karyawan dalam bekerja untuk lebih tanggap dan serius dalam menjalani kewajiban perusahaan. Akan tetapi banyak juga perusahaan yang tidak mau menerima karyawan yang sudah memiliki status pernikahan.

Dalam prioritas karier dan nilai perusahaan akan berbeda tergantung pada apakah karyawan sudah memiliki status pernikahan atau belum memiliki status pernikahan. Biasanya karyawan yang sudah memiliki status pernikahan lebih

mementingkan keamanan kerja dan keuntungan perusahaan yang dermawan sedangkan karyawan yang belum memiliki status pernikahan memprioritaskan pelatihan, peluang pengembangan pekerjaan dan peningkatan karier. Karyawan yang belum memiliki status pernikahan pada umumnya menargetkan pertumbuhan dan pengembangan karier, sedangkan karyawan yang sudah memiliki status pernikahan biasanya lebih memilih stabilitas pekerjaan, terutama karena komitmen keluarga dan keuangan yang mereka miliki terhadap orang yang mereka cintai. Hal tersebut bahwa status pernikahan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam bekerja diperusahaan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sejenis yang dijadikan referensi yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Marlina Fujiana Lestari, H. Zainal Abidin dan Rusminah 2019	Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus pada Rayon Ampenan dan Rayon Cakranegara).	<i>Independent sample t-test.</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara Kinerja Karyawan Rayon Ampenan dan Rayon Cakranegara dimana nilai probabilitas atau sig sebesar 0,544 atau probabilitas > 0,05.

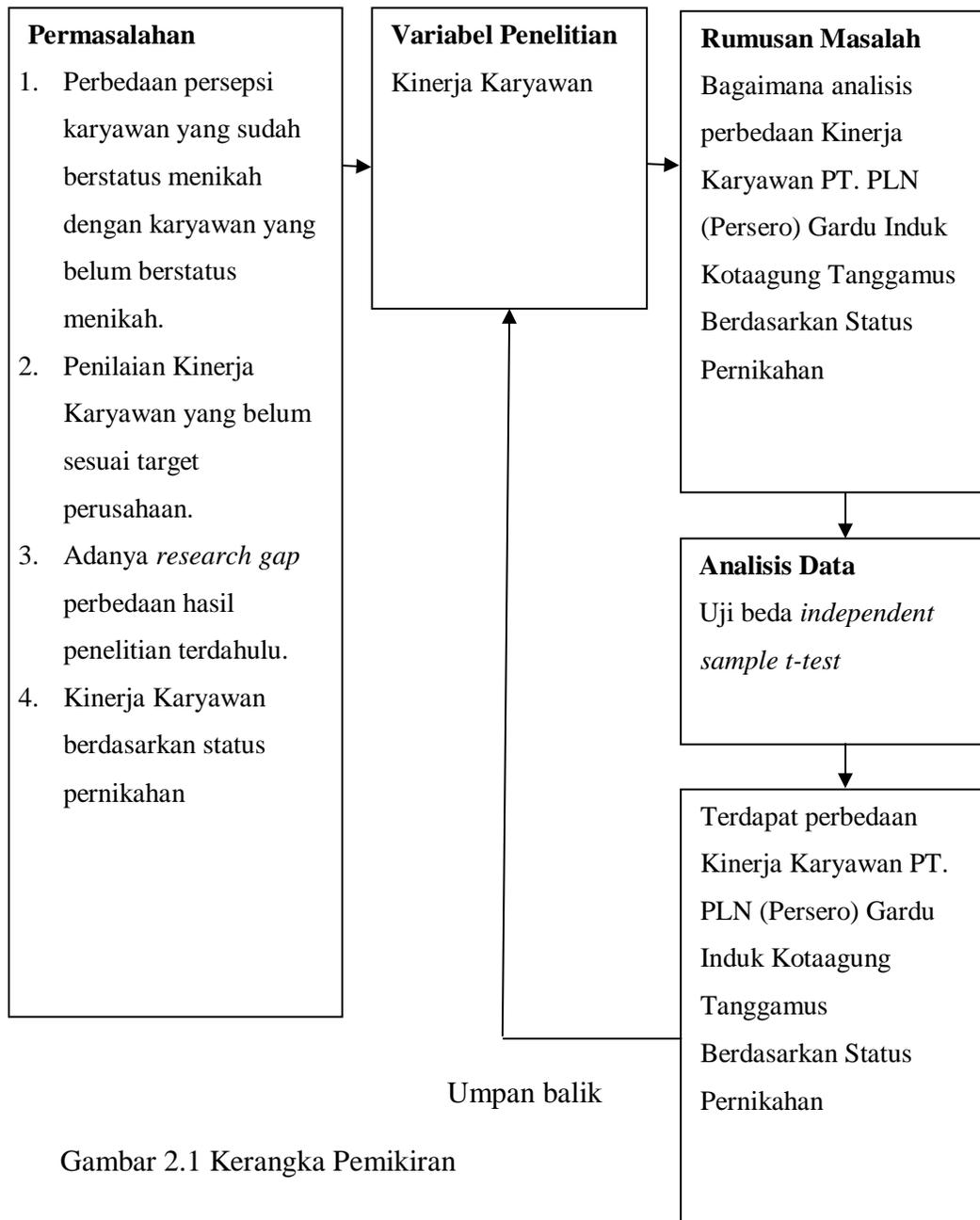
2	Gupeng Zhang, Xiao Wang dan Hongbo Duan 2019	Bagaimana kolaborasi dengan pemain R&D berpengaruh terhadap kinerja inovasi karyawan R&D dalam konteks budaya yang berbeda? Studi perbandingan perusahaan besar Amerika dan Cina	<i>Independent sample t-test.</i>	Dalam konteks budaya Cina yang ditandai dengan hierarki dan kolektivisme, kolaborasi ini memainkan peran parabola terbalik dalam menentukan kinerja inovasi karyawan R&D baru dari aspek kuantitatif dan kualitatif. Sebagai perbandingan, dampak ini tidak signifikan dalam budaya Amerika yang dibedakan oleh demokrasi dan individualisme.
3	Ahmed Mohamed Elbaz, Mohamed Yacine Haddoud dan Yasser Moustafa Shehawy 2018	Nepotisme, kompetensi karyawan, dan kinerja perusahaan di sektor pariwisata: Pendekatan multivariat dan Analisis Komparatif Kualitatif ganda	<i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i>	hasilnya menunjukkan bahwa: (1) tidak ada kompetensi yang cukup untuk mendorong kinerja agen perjalanan, (2) dua konfigurasi kompetensi karyawan yang berbeda cenderung menghasilkan kinerja tinggi, dan (3) nepotisme memiliki pengaruh negatif langsung pada beberapa kompetensi ini.

4	Valencia Kamasi, Willian Agustinus Areros dan Roy F. Runtuwene 2019	Analisis Perbandingan Kinerja Berdasarkan Kesetaraan Gender Pada PT. Astra International Tbk. - Daihatsu Sentra Manado (Studi pada Karyawan Bagian Marketing)	<i>Independent sample t-test</i>	Hasil pengujian hipotesis yang diperoleh nilai signifikansi yang menyatakan bahwa Ho diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan Kinerja yang signifikan antara karyawan pria dengan karyawan wanita.
5	Anggraini Clarita Kansil, Adolfina dan Regina T. Saerang 2019	Analisis Perbandingan Kinerja Tenaga Kependidikan pada Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado	<i>Independent sample t-test</i>	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan Kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado.
6	Hizkia Tinangon, Christoffel Kojo dan Hendra Tawas 2019	Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Tidak Tetap di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	<i>Independent t-test</i>	Hasil penelitian yang didapat melalui uji <i>independent t-test</i> sebesar 0.961, lebih besar dari 0.05 yang berarti tidak ada perbedaan yang signifikan antara Kinerja pegawai tetap dan tidak tetap.

Sumber : Data diolah 2020

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah sintesa hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang kemudian digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2018). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sebuah jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi masalah yang diajukan dalam penelitiannya. Hipotesis adalah perdugaan atau dugaan dari suatu penelitian dan harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2017). Dan berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian, penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

2.5.1 Hipotesis Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar penilaian hasil kerja, target dan sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati. Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat diketahui bahwa karyawan menghasilkan kinerja yang baik maka akan memudahkan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan banyak strategi yang dilakukan oleh perusahaan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Status pernikahan dapat memberikan pengaruh positif bahkan negatif bagi Kinerja Karyawan. Biasanya karyawan yang belum memiliki status pernikahan pada umumnya menargetkan pertumbuhan dan pengembangan karier, sedangkan karyawan yang sudah memiliki status pernikahan biasanya lebih memilih stabilitas pekerjaan, terutama karena komitmen keluarga dan keuangan yang mereka miliki terhadap orang yang mereka cintai. Status pernikahan akan menimbulkan persepsi psikologi tersendiri bagi seorang karyawan. Penelitian terdahulu tentang perbandingan kinerja karyawan sudah pernah dilakukan dan mendapatkan hasil yang berbeda yaitu (Lestari, *et al*, 2019) menyatakan hasil penelitiannya menunjukkan

bahwa tidak ada perbedaaan yang signifikan antara Kinerja Karyawan. Sedangkan (Bregantoro, *et al*, 2019) menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara Kinerja Karyawan.

H_1 : Terdapat perbedaan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus Berdasarkan Status Pernikahan.