

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu seni yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Proses kerja dimulai dari *input*, proses, *output* atau *outcome*. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016), Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab 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.

Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan

dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

Menurut Robbins dalam Sinambela (2012:5) Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas 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 karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pplace, the man of the right job*)

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Siapak mental merupakan mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang 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 maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.3 Pengukuran Kinerja

Wibowo (2011:229) menjelaskan bahwa Pengukuran terhadap Kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan Kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah Kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil Kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur Kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran Kinerja. Gary Dessler dalam Pasolong (2013: 182) menyatakan bahwa penilaian Kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong Kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran Kinerja adalah menilai hasil kerja suatu organisasi publik. Penilaian hasil kerja tersebut untuk melihat apakah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi publik telah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi publik tersebut.

2.1.4 Tujuan Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja menurut Mardiasmo dalam Sinambela (2012: 187) mempunyai tiga tujuan, yaitu:

1. Membantu memperbaiki Kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja.
2. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

2.1.5 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif menurut sedarmayanti dalam bandari (2016:21) yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator

Kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa Kinerja hari demi hari organisasi atau unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Untuk mengukur Kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2016:21) yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2.2 Gender atau Jenis Kelamin

2.2.1 Pengertian Gender atau Jenis Kelamin

(Astuti and Komunikasi, 2016) Perwujudan konsep gender sebagai sifat yang melekat pada laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial dan budaya, misalnya jika dikatakan bahwa seorang laki-laki itu lebih kuat, gagah, keras, disiplin, lebih pintar, lebih cocok untuk bekerja di luar rumah dan bahwa seorang perempuan itu lemah lembut, keibuan, halus, cantik, lebih cocok untuk bekerja di dalam rumah (mengurus anak, memasak dan membersihkan rumah) maka itulah gender dan itu bukanlah kodrat karena itu dibentuk oleh manusia. Gender juga merupakan suatu konstruksi budaya yang sifatnya terbuka bagi segala perubahan (Juditha, 2015).

2.2.2 Kesetaraan dan Keadilan Gender

Menurut Soejipto dalam Pengarustamaan Gender di Parlemen, Studi Terhadap DPR dan DPD (2010:86) kesetaraan gender berarti kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional (hankamnas), serta kesamaan dalam pembangunan. Kesetaraan gender juga meliputi penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan struktural, baik terhadap laki-laki maupun perempuan.

Keadilan gender adalah suatu kondisi dan perlakuan yang adil terhadap perempuan dan laki-laki. Keadilan gender terjadi bila peluang yang diberikan baik bagi laki-laki maupun perempuan untuk mengejar berbagai minat, karir, gaya hidup dan kebutuhan spesifik perempuan atau laki-laki. Keadilan gender tercapai ketika upaya dan kebijakan khusus dibuat untuk memberikan peluang yang setara bagi kaum laki-laki dan kaum perempuan. Dengan demikian, semua perempuan dan

laki-laki memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan segenap keterampilan dan bakatnya.

Untuk membangun keadilan dan kesetaraan gender maka pemerintah telah mengeluarkan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional dan adanya rancangan undang-undang Kesetaraan dan Keadilan Gender (RUU KKG).

2.3 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi. Adapun penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

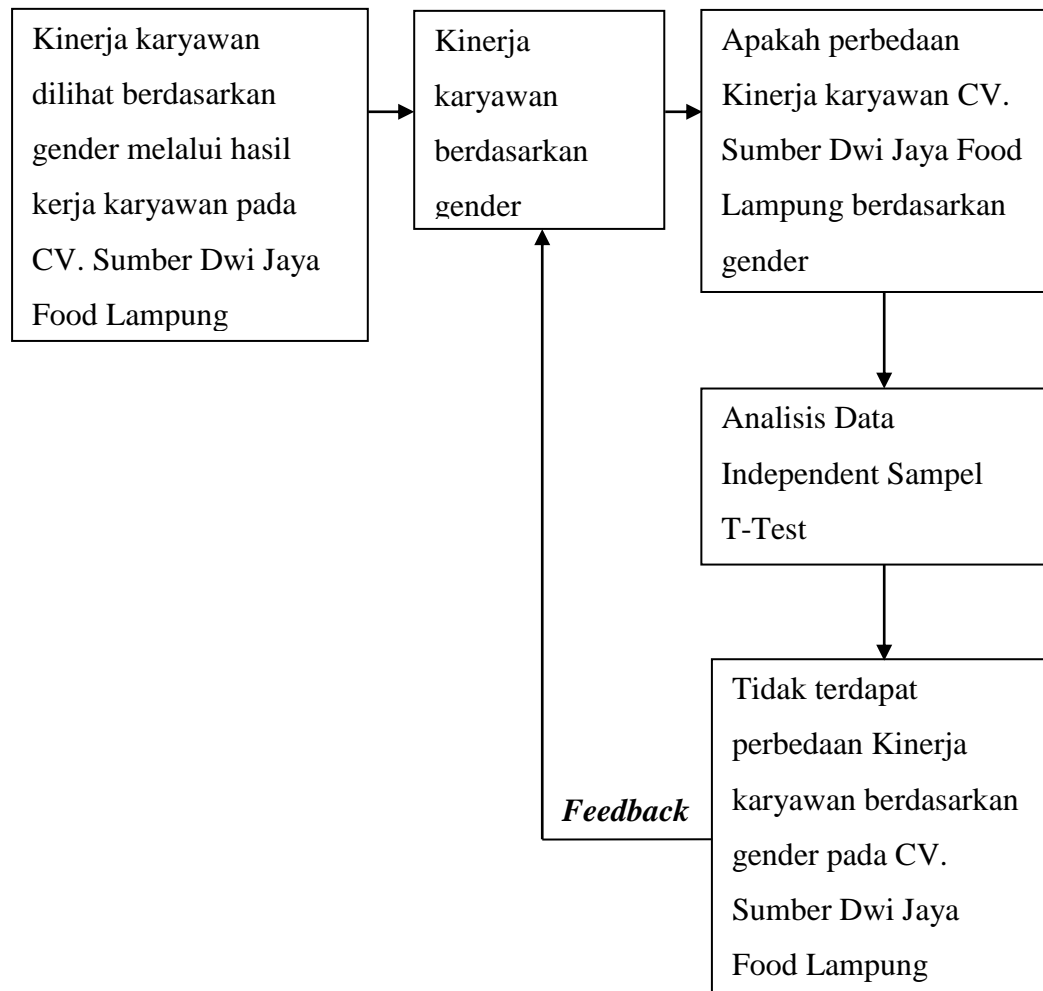
No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil
1	Erly Erilya Lasut, Victor P. K. Lengkong, Imelda W. J. Ogi (2017)	Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja karyawan berdasarkan Gender tidak memiliki perbedaan yang signifikan.
2	Valencia Kamasi, Willian Agustinus Areros, Roy F. Runtuwene (2019)	Analisis Perbandingan Kinerja Berdasarkan Kesetaraan Gender Pada PT. Astra International, Tbk. –Daihatsu Sentra Manado (Studi Pada Karyawan Bagian Marketing)	Kinerja karyawan pria dan wanita memiliki nilai rata-rata di atas nilai minimum. Ini berarti bahwa karyawan pria dan wanita bagian Marketing PT. Astra International, Tbk.-

			Daihatsu Sentra Manado merasakan penerapan kesetaraan gender yang baik serta dibantu oleh faktor-faktor lainnya sehingga dapat menghasilkan Kinerja yang baik pula.
3	Erdi Whisnu Erlangga (2014)	Perbedaan Kinerja Polisi Lalu Lintas Berdasarkan Gender Ditinjau Dari Komitmen Organisasi, Motivasi, Dan Kesempatan Kerja Di Kantor Polda Jawa Barat Bandung.	Hasil dari penelitian ini mendapatkan temuan yang membuktikan bahwa gender tidak mempengaruhi Kinerja yang dihasilkan oleh polantas, baik polantas pria maupun polantas wanita sama – sama memiliki kesetaraan Kinerja.
4	Khan MAS, Jianguo D, Hameed AA, Mushtaq TUL, Usman M (2018)	Affective commitment foci as parallel mediators of the relationship between workplace romance and employee job performance: a cross-cultural comparison of the People’s Republic of China and Pakistan.	In this light, our study suggests that cultural values and belief system can be an important influence on the workplace romance experiences as well as on employee work-related behaviors and performance outcomes. The finding supports

			<p>theories which suggest that technological and economic development, globalization, and modern tools of communication have made Chinese society liberal as far as its views toward romantic relationships and sexuality are concerned.18–20</p> <p>Similarly, the finding seems to support the argument that strong family institution as well as cultural, religious, and societal taboos may not provide enough space for romantic relationships, particularly at the workplace.</p>
5	<p><i>Henry Ndubuisi Onukwube, Reuben Iyagba (2011)</i></p>	<p>Construction Professionals Job Performance and Characteristics: A Comparison of Indigenous and Expatriate Construction Companies in Nigeria.</p>	<p>Findings of the study revealed that the relationship between job characteristics and job performance of construction professionals in construction companies in Nigeria is positive but</p>

			<p>low and the correlation coefficient is higher in expatriate construction companies. Based on the above finding, the study recommends that construction companies in Nigeria should endeavour and improve on their current core job dimensions (task significance, skill variety, task identity, autonomy and feedback) inherent in various jobs designed within their respective organizations as this will constitute as one of the variants that will improve the job performance rate of construction professionals.</p>
--	--	--	--

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2013: 96). Berdasarkan kerangka pemikiran serta melihat permasalahan yang ada maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak ada perbedaan yang signifikan antara Kinerja karyawan berdasarkan gender pada CV. Sumber Dwi Jaya Food Lampung.