

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai Persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*), (Wilson Bangun, 2012:231).

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2001 :67)

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Donnelly, dkk 1994)

Suatu organisasi yang melakukan penilaian Kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, Kasubbag kepegawaian dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pegawai sebagai pertanggungjawaban atas organisasional secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada pegawai disemua bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2.1.2 Indikator Pengukur Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012:233) Terdapat 5 Cara untuk mengukur kinerja yaitu antara lain :

1. Jumlah Pekerjaan (Kuantitas)

Kuantitas pekerjaan adalah suatu hasil yang dilakukan oleh individu atau kelompok, sebagai persyaratan standar dari pekerjaannya. Kuantitas pekerjaan dapat berupa hasil kerja yang dicapai atau pencapaian target dalam periode tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan perusahaan satu dengan yang lainnya pasti berbeda. Maka dari itu, penentuan kualitas untuk masing-masing divisi haruslah jelas di awal. Agar dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Kemudian selanjutnya, karyawan disini memiliki peranan sebagai penggerak sesuai kewajibannya masing-masing. Karyawan yang memiliki kinerja baik, adalah karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai persyaratan kualitas yang dituntut untuk pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Terdapat 3 faktor kriteria yang mempengaruhi kinerja, menurut Wilson Bangun (2012:235), yaitu:

1. Berdasarkan sifat, berpusat pada karakteristik pribadi setiap karyawan. Jenis kriteria ini terpusat pada bagaimana kepribadian setiap karyawan dalam mengidentifikasi dan melaksanakan suatu jenis pekerjaan.
2. Berdasarkan perilaku, kriteria ini mengarah pada bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik.
3. Berdasarkan hasil, faktor yang terakhir ialah bagaimana suatu pekerjaan mendapatkan hasil. Mereka yang melaksanakan pekerjaan tersebut harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dan tidak melaksanakan tugas diluar dari tanggung jawabnya.

2.1.4 Manfaat Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012:232), menyatakan bahwa ada 4 manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi.
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi.
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan Sistem.
Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Oleh karena itu sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi.

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen SDM, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan sebagai salah satu bahan acuan dan pendukung dalam melakukan penelitian. Penelitian sebelumnya, telah mengkaji berbagai variabel serta subjek yang menarik untuk diteliti. Berikut merupakan tabel Penelitian Terdahulu :

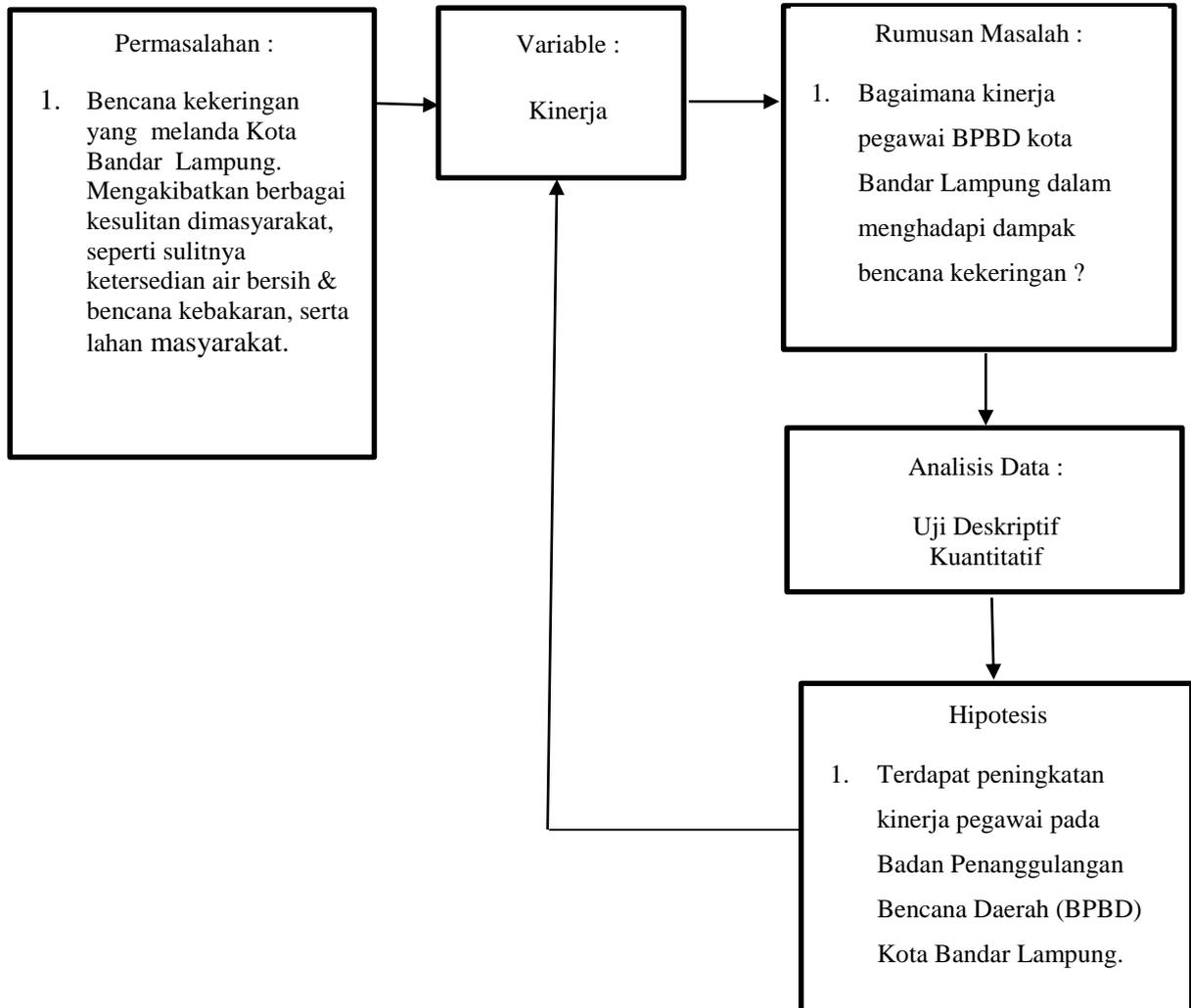
Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Hasil
Firmansyah Yunialfi Alfian, Betty Magdalena (2018)	<i>Reward And Punishment On Employee Performance Through Work Discipline At Pelabuhan Indonesia II (Persero) LTD Panjang</i>	<i>Reward dan Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di Pelabuhan Indonesia II (Persero) LTD Panjang
Iqbal N, Anwar S, Haider N (2015)	Effect of Leadership Style on Employee Performance	Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki efek positif yang lebih besar pada kinerja karyawan di mana situasi karyawan merasakan kekuatan dan kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan mereka serta dalam membuat keputusan yang berbeda.
Mutia Windi Astuti, Eri Bukhari (2018)	Analisis Kinerja Pegawai PT Tirta Investama	Hasilnya menyatakan bahwa penempatan kerja dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan PT Tirta Investama

<p>Septi Wiyono, Andeka Rocky Tanaamah (2017)</p>	<p>Analisis Kinerja SI / TI Pada PDAM Kota Salatiga Menggunakan Kerangka IT Balanced Scorecard</p>	<p>Kinerja SI/TI khususnya aplikasi pelayanan pelanggan telah memenuhi kebutuhan dasar terhadap perkembangan teknologi dan peningkatan pelanggan serta dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan yang berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.</p>
<p>Erni Muji Hartuti, Achmad Slamet (2017)</p>	<p>Analisis Kinerja Manajemen Rumah Sakit Umum Bina Kasih Ambarawa Dengan Pendekatan Balanced Scorecard</p>	<p>Kinerja perspektif keuangan RSU Bina Kasih Ambarawa mengalami peningkatan setiap tahun. Perspektif pelanggan menunjukkan kinerja yang cukup baik. Dan hasil dari analisis Retensi dari karyawan RSU Bina Kasih Selama Tahun 2013-2016 Mengalami Penurunan.</p>

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori serta penelitian sebelumnya maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif yang masih dapat berubah. Apabila penelitian yang dirumuskan benar maka hipotesis tersebut dapat naik status menjadi tesa (Hipotesa) atau sebaliknya, tumbang sebagai hipotesis. Apabila ternyata tidak terbukti. Suharsimi Arikunto (2014:110)

Hipotesis Pada Penelitian ini yaitu :

H₀ : Terdapat peningkatan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung.

H₁ : Tidak terdapat peningkatan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung.