

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Sedangkan kinerja menurut (Afandi, 2018) dikaitkan dengan performance sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan masa periode tertentu.

2.1.2 Faktor – Faktor Kinerja

Perusahaan harus memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk bisa mencapai tujuan perusahaan sebagaimana semestinya:

menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas (wewenang).
- 3) Disiplin.
- 4) Inisiatif.

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2) Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3) Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

- 4) Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

2.1.3 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat.

Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017:64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”. Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- 1) Administrasi penggajian
- 2) Umpan balik kinerja
- 3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- 4) Mendokumentasi keputusan kepegawaian
- 5) Penghargaan terhadap kinerja individu
- 6) Mengidentifikasi kinerja buruk
- 7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- 8) Menetapkan keputusan promosi

- 9) Pemberhentian pegawai
- 10) Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

2.1.3. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai melalui beberapa hal seperti sebagaimana berikut disampaikan oleh beberapa ahli:

Menurut Affandi (2018) , indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada lima, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Ketepatan

Waktu

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

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan

dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

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

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) unsur-unsur dalam kinerja adalah prestasi, ketaatan dan prakarsa.

Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

2.2 Gender atau Jenis Kelamin

2.2.1 Pengertian Gender atau Jenis Kelamin

Gender sering diartikan sebagai jenis kelamin. Menurut Fakhri (2016:112) Menyatakan bahwa Gender merupakan penggolongan secara gramatikal terhadap kata-kata dan kata-kata lain yang berkaitan dengannya yang secara garis besar berhubungan dengan keberadaan dua jenis kelamin atau kenetralan. Gender juga berkaitan dengan pembedaan peran, fungsi dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan sebagai hasil kesepakatan atau hasil bentukan masyarakat. Gender juga merupakan suatu konstruksi budaya yang sifatnya terbuka bagi segala perubahan (Juditha, 2015:2). Menurut Cristian (2017) jenis kelamin adalah konsep yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara sosial budaya. Perbedaan ini mengacu kepada unsur emosional dan kejiwaan, sebagai karakteristik sosial dimana hubungan laki-laki dan perempuan dikonstruksikan sehingga berbeda antara tempat dan waktu. Misalnya perempuan dikenal sebagai makhluk lemah lembut, cantik, emosional, dan keibuan sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa. Ciri-ciri tersebut merupakan sifat yang dapat diukur antara laki-laki dan perempuan, sehingga menimbulkan konflik antara perempuan dan laki-laki.

Menurut Aminah (2016) pembagian peranan antara pria dengan wanita dapat berbeda diantara satu masyarakat dengan masyarakat yang lainnya sesuai dengan lingkungan. Peran jenis kelamin juga dapat berubah dari masa ke masa, karena pengaruh kemajuan: pendidikan, teknologi, ekonomi, dan lain-lain. Hal itu berarti, peran jenis kelamin dapat ditukarkan antara pria dengan wanita.

Menurut Silaya (2016) menjelaskan bahwa secara umum dari sejak kelahiran, pria dan wanita diperlukan secara berbeda. Lebih lanjut dijelaskan pula, bahwa hasil data riset cukup memastikan sehingga beberapa peneliti percaya adanya perbedaan kreatifitas, penalaran dan kemampuan belajar di antara pria dan wanita. Begitu pula dengan sikap dan perilaku yang menunjukkan bahwa laki-laki cenderung lebih kuat dan bertanggung jawab sedangkan wanita sebaliknya lemah.

Menurut Rahmawati (2018) Jenis Kelamin merupakan perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial. Antara perempuan dan laki-laki bukanlah sekedar biologis, namun melalui proses kultur dan sosial. Dengan demikian, gender dapat berubah dari tempat ketempat, dari waktu ke waktu, bahkan dari kelas ke kelas, sedangkan jenis kelamin biologis akan tetapi tidak berubah.

Jadi dari beberapa definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa Gender atau Jenis Kelamin merupakan sebuah perbedaan ini mengacu kepada unsur emosional dan kejiwaan, sebagai karakteristik sosial dimana hubungan laki-laki dan perempuan sikonstruksikan sehingga berbeda antara tempat dan waktu. Misalnya perempuan dikenal sebagai makhluk lemah lembut, cantik, emosional, dan keibuan sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa.

2.2.2 Konsep Jenis Kelamin Dan Gender

Konsep gender dan jenis kelamin menurut Sapariah (2015) antara lain:

1. Gender bisa berubah, jenis kelamin tidak bisa berubah.
2. Gender dapat dipertukarkan, sedangkan jenis kelamin tidak dapat dipertukarkan.
3. Gender tergantung musim, sedangkan jenis kelamin berlaku sepanjang masa.
4. Gender tergantung budaya masing-masing, sedangkan jenis kelamin berlaku dimana saja.
5. Gender bukan kodrat (buatan masyarakat), sedangkan jenis kelamin merupakan kodrat (ciptaan Tuhan)

2.3 Tingkat Pendidikan

2.3.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Republik Indonesia. 2003. Undang- Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan. No 1.) jenjang pendidikan terbagi menjadi 2 yaitu Pendidikan Formal dan pendidikan informal. Untuk Pendidikan Formal indikatornya berupa pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas dan perguruan tinggi. Dan untuk Pendidikan Informal

Indikator nya berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu usaha seseorang dalam jenjang pendidikannya yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pekerja sesuai dengan kebutuhan suatu pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan yang diberikan.

Lebih lanjut Hariandja dalam Nuruni (2014:14) menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

2.3.2 Tujuan Tingkat Pendidikan

Tujuan pendidikan dalam Republik Indonesia. 2003. Undang- Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan. Pasal 3. menyatakan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

2.3.3 Kategori Tingkat Pendidikan (Jenjang Pendidikan)

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.

1. Jenjang Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah

Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

2. Jenjang Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan ke bawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar, dan dalam hubungan ke atas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi ataupun memasuki lapangan kerja.

3. Jenjang Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologidan/atau kesenian.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut lembaga pendidikan tinggi melaksanakan misi “Tridharma” pendidikan tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dalam ruang lingkup tanah air Indonesia sebagai kesatuan wilayah pendidikan nasional. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang dapat berbentuk

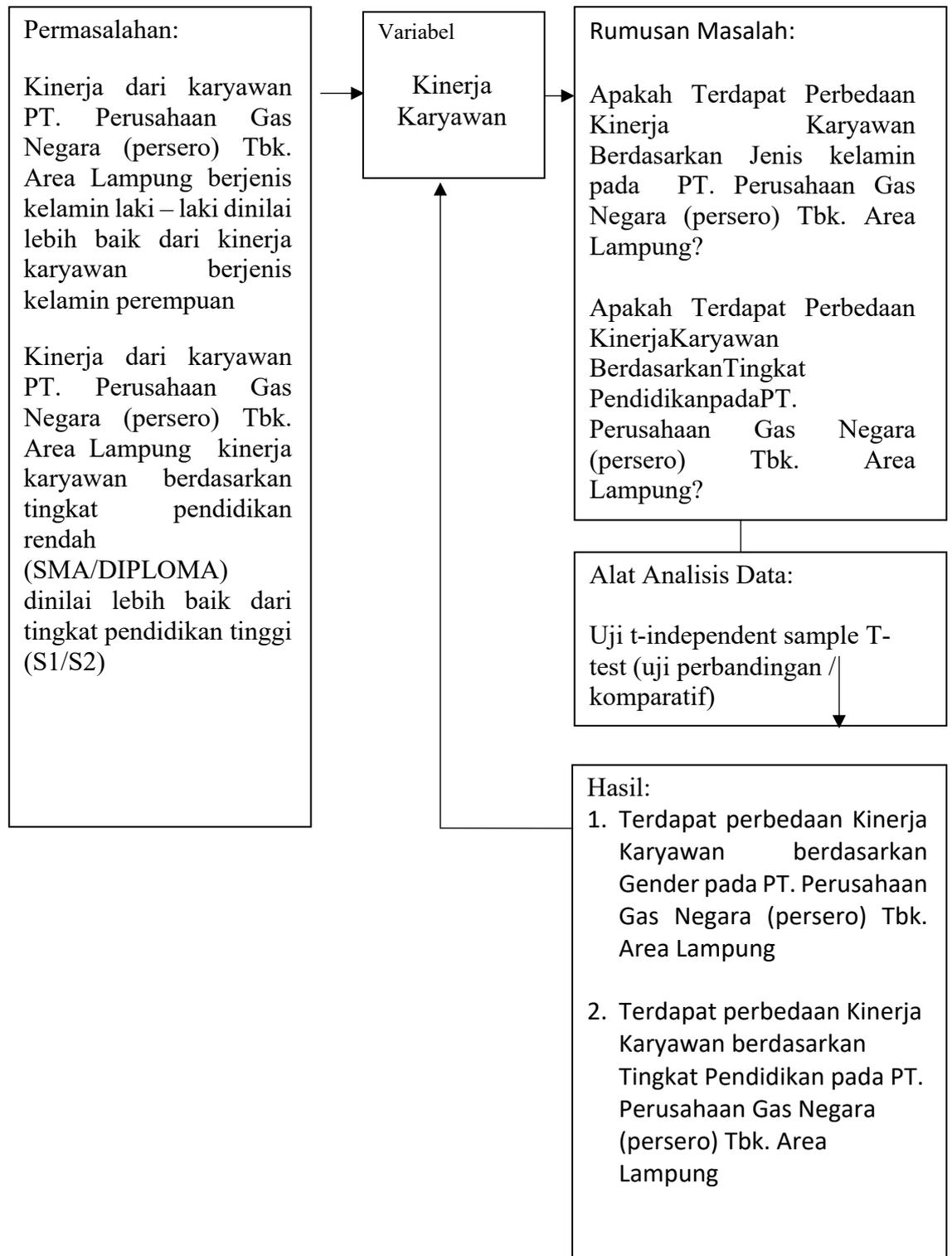
akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut, dan universitas. Output pendidikan tinggi diharapkan dapat mengisi kebutuhan yang beraneka ragam dalam masyarakat. Dari segi peserta didik kenyataan menunjukkan bahwa minat dan bakat mereka beraneka ragam. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka perguruan tinggi disusun dalam multistrata. Suatu perguruan tinggi dapat menyelenggarakan satu strata atau lebih.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dian Nissa' Amsar	Analisis Perbandingan Sters Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Makassar.	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa adanya Perbedaan Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin
2	Safaranita Nur Effendi	Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Gender Di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser	Hasil Penelitian Menunjukan Bahwa Ada Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin
3	Erly Erilya Lasut, Victor P. K. Lengkong, Dan Imelda W. J. Ogi	Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro)	Hasil Penelitian Menunjukan bahwa Tidak ada Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja
4	<u>Anne S. Tsui</u> and <u>Barbara A. Gutek</u>	A Role Set Analysis of Gender Differences in Performance, Affective Relationships, and Career Success of Industrial Middle Managers	Variabel kontekstual dan demografis dapat menjelaskan perbedaan gender yang diamati dalam kinerja dan hasil sikap.
5	Bhargava R. Kotur, S. Anbazhagan	Influence of Age and Gender on the Performance	Gender juga ditemukan memiliki pengaruh terhadap kinerja dan pekerja perempuan relatif lebih produktif.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan antara 2 variabel atau lebih. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Data jumlah karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk. Area Lampung berdasarkan gender karyawan pria sebanyak 24 dan karyawan wanita sebanyak 8 orang PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk. Area Lampung mempunyai karyawan pria lebih banyak dibandingkan karyawan wanita. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk. Area Lampung beranggapan kinerja karyawan laki-laki lebih baik dibandingkan karyawan perempuan. Menurut Rahmawati (2018) Jenis Kelamin merupakan perbedaan yang bukan ketentuan Tuhan melainkan diciptakan oleh manusia (bukan kodrat) melalui proses sosial dan kultur yang panjang yaitu perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial. Berdasarkan penelitian Efendi (2018) Ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan kesetaraan jenis kelamin di kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser, karyawan perempuan lebih baik kinerjanya dibandingkan kinerja karyawan pria. Menjelaskan bahwa secara umum dari sejak kelahiran, pria dan wanita diperlakukan secara berbeda. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa hasil data riset cukup memastikan sehingga beberapa peneliti percaya adanya perbedaan kreatifitas, penalaran dan kemampuan belajar di antara pria dan wanita. Begitu pula dengan sikap dan perilaku yang menunjukkan bahwa laki-laki cenderung lebih kuat dan bertanggung jawab sedangkan wanita sebaliknya.

H1 : Terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan gender pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk. Area Lampung

2. Data jumlah karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk. Area Lampung berdasarkan tingkat pendidikan karyawan dengan tingkat pendidikan menengah (SMA/DIPLOMA) sebanyak 19 dan karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi (S1/S2) sebanyak 13. PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk. Area Lampung memiliki jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan menengah (SMA/DIPLOMA) lebih banyak hal ini menunjukkan bahwa PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk. Area Lampung beranggapan kinerja karyawan dengan tingkat pendidikan menengah dinilai lebih baik dari skill yang dimilikinya dibandingkan kinerja karyawan dengan tingkat pendidikan Tinggi Berdasarkan penelitian Febriyanto (2018) Hasil analisis uji beda independent sample t-test menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja karyawan yang di lihat dari Tingkat Pendidikan. Sedangkan menurut Retno (2018) Hasil analisis uji beda independent sample t-test menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja pegawai yang di lihat dari tingkat pendidikan. Menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu usaha seseorang dalam jenjang pendidikannya yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pekerja sesuai dengan kebutuhan suatu pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan yang diberikan.

H2: Terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan tingkat pendidikan pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk. Area Lampung