

FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PENTINGNYA PRESTASI KERJA KARYAWAN SUATU TINJAUAN TEORITIS

Nasriah Akil *)

Abstract : *Human Resources Company requires productive. Human Resources productive not only carry out work based tasks that have been assigned to him, but rather seeks to improve job performance or float. In principle, Human Resources is a very important factor, especially for an organization or business entity, whether engaged in the production of goods and services in the field of services (service). Human resource factors should receive top priority in its management so that organizations can achieve the goals that have been set previously.*

Keywords: *Human Resource, Organization, Job Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian akan berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Amar (2004) menyatakan bahwa pemimpin perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakannya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya agar kinerja mereka meningkat, sehingga mutu produk yang mereka hasilkan juga meningkat. Esensi dari kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi orang lain agar menyumbangkan keahliannya, baik untuk bertindak sesuai kapabilitas yang dimiliki maupun untuk tumbuh dan berkembang secara terus menerus.

Pengaruh pemimpin diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi karyawan supaya

mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa (*what*) yang harus dikerjakan, tetapi juga dapat mengarahkan mereka bagaimana (*how*) melaksanakan perintah pemimpin, dengan demikian upaya yang dilakukan pemimpin adalah bagaimana dia mampu mempengaruhi bawahannya yang berada di dalam unit kerjanya.

Beberapa organisasi yang mengalami kegagalan bahkan dilikuidasi sebagai akibat dari kesalahan dalam melakukan perencanaan, pemutusan hubungan kerja untuk mengurangi biaya tetap. Jumlah modal semakin mengecil akibat kesalahan dalam menentukan biaya yang tidak relevan bahkan tidak ada kaitannya dengan usaha, akibat keuntungan yang diperoleh tidak sesuai yang diharapkan. Ini semua adalah suatu kesalahan sebagai akibat rendahnya tingkat pengetahuan sumberdaya manusia mengelolanya.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan melalui usaha dan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tingkat prestasi dalam suatu kegiatan tidaklah mudah karena diperlukan berbagai upaya dan kemampuan berkorban melalui kemampuan keterampilan (*skill*), kemampuan pengetahuan

(*knowledge*), kemampuan mentaati segala aturan (*disiplin*), lingkungan kerja yang menyenangkan (*work condition*) dan yang tidak kalah pentingnya adalah adanya motivasi yang tinggi.

Soeprihanto (1990 : 7) memberikan pengertian bahwa prestasi kerja seseorang tenaga kerja pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran kerja atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Lebih lanjut dikatakan bahwa setiap prestasi kerja karyawan perlu dinilai dan dievaluasi penilaian prestasi kerja adalah suatu system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat/dinilai hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja disiplin, hubungan kerja prakarsa, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Moh. Asad (1987 : 46). Orang yang tingkat prestasinya tinggi dinamakan orang yang produktif. Sebaliknya orang yang prestasinya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau performansi rendah. Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Prestasi yang dicapai adalah hasil kerja
- b. Diukur berdasarkan standar dan waktu tertentu
- c. Prestasi yang tinggi dinamakan manusia produktif
- d. Jika prestasi dicapai dibawah standar disebut manusia tidak produktif

Dalam suatu organisasi atau perusahaan prestasi karyawan perlu dinilai, oleh karena merupakan faktor kunci didalam mengembangkan usaha melalui pemanfaatan sumberdaya manusia

secara efektif dan efisien. Martoyo (1990 : 84) memberikan pengertian tentang penilaian prestasi kerja karyawan sebagai suatu proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian yang dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan juga meningkatkan loyalitas dari anggota organisasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

a. Tanggungjawab

Moekijat (1999:52), dalam Manajemen Kepegawaian memberikan definisi rasa tanggung jawab mencakup : (i) Merasa bertanggung jawab karena profesi yang menuntut, (ii) bertanggung jawab karena menerima dan melaksanakan tugas pokok, (iii) bertanggung jawab karena akan memperbaiki karir yang telah ditekuni, (iv) bertanggung jawab karena telah menjadi tugas pokok, (v) merasa bertanggung jawab karena sudah memenuhi pekerjaan pokok yang diembankan.

Sultan (2004:43) mendefinisikan rasa tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi kerja mencakup : (i) bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi, (ii) memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat, (iii) bertanggung jawab dalam mengkoordinasi dalam sumberdaya organisasi, (iv) bekerja sama efisien dan efektif sesuai analisis organisasi, (v) memberikan solusi pada manajemen organisasi sebagai andil tanggung jawab memperdayakan dan mendayagunakan organisasi.

Moekijat (1999 : 46), dalam manajemen kepegawaian memberikan mendefinisikan tanggung jawab mencakup : (i) melakukan prestasi sosialisasi kerja antar birokrasi secara bertanggung jawab, (ii) melakukan tanggung jawab karir

yang tepat, (iii) melakukan efisiensi tanggung jawab yang tepat, (iv) melakukan efektifitas tanggung jawab karir yang tepat, dan (v) melakukan produktif tanggung jawab yang tepat.

Jayakusuma (1999:45), menginterpretasikan tanggung jawab yang tepat dalam peningkatan prestasi yaitu : (i) bertanggung jawab atas prosedur kerja, (ii) bertanggung jawab atas koordinasi kerja, (iii) bertanggung jawab atas pelaksanaan kerja, (iv) bertanggung jawab atas pengembangan system, dan (v) bertanggung jawab atas pengembangan sumberdaya organisasi.

b. Motivasi

Amstrong (1990:68) memberikan definisi motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Lebih jauh dikemukakan motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.

Pendapat diatas memberikan makna bahwa, seseorang karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan tertentu karena didorong oleh adanya motif tertentu yakni untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan sehingga menimbulkan ketegangan (*tensi*), yang menyebabkan adanya tindakan (*action*) dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu pemberian motivasi adalah merupakan fungsi dan tugas dari pada manajer untuk mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi atau perusahaan. Kebutuhan yang dimaksudkan diatas bukanlah kebutuhan yang sederhana, oleh dipengaruhi oleh lingkungan,

kelompok-kelompok sosial yang dapat mempertinggi kebutuhan dan keinginan.

Dalam berbagai teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli seperti teori tentang kepuasan oleh Abraham Maslow yang terkenal dengan hirarki kebutuhan. Herzberg yang terkenal dengan teori dua faktor, dan McClelland dengan teori prestasi. Teori-teori tersebut masih sangat relevan untuk dikembangkan pada abad dewasa ini, sehingga mendorong banyak orang untuk melakukan berbagai penelitian yang mendalam bahkan mendorong para manajer perusahaan untuk berusaha menerapkannya dalam praktek.

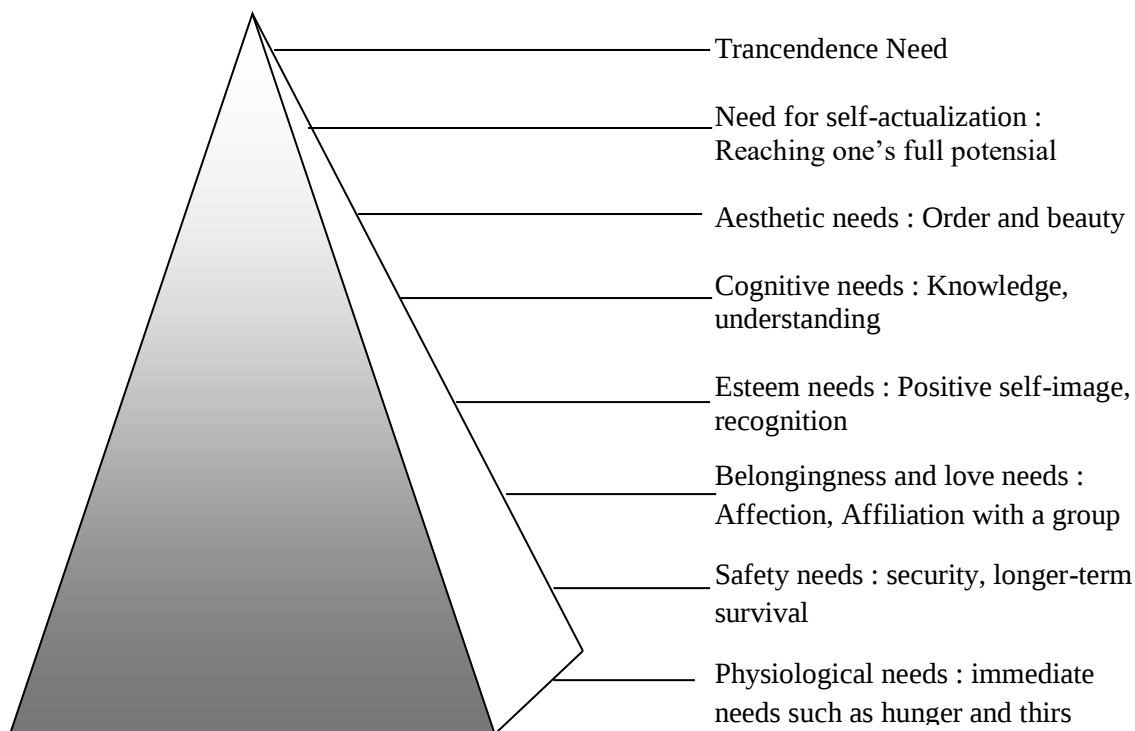
Abraham Maslow melihat kebutuhan manusia secara bertingkat (*bersusun*) dimulai dari kebutuhan yang paling rendah yakni kebutuhan dasar (*physiological needs*), sampai kepada kebutuhan yang paling tinggi tingkatannya yakni aktualisasi diri (*self actualisation needs*).

Teori Maslow yang dikenal dengan teori kebutuhan sebagaimana dalam bukunya Bruce (1994) melihat motivasi selalu berkaitan dengan kebutuhan yang secara hirarki mulai dari yang terendah sampai tertinggi yaitu:

1. *Physiological needs* : *air, food, water, sleep, sex, etc* ; kebutuhan ini merupakan perwujudan kebutuhan yang paling nyata dan paling mendasar setiap orang meliputi sandang, pangan, perumahan maupun kebutuhan biologis.
2. *Safety and Security needs*; merupakan kebutuhan adanya perlindungan dan kepastian akan keamanan termasuk adanya ancaman yang menimbulkan kecemasan dan kemiskinan serta untuk mendapatkan keadilan.

3. *Love and belonging needs* ; adanya kebutuhan rasa cinta kasih dan rasa diterima pada semua golongan.
4. *Esteem and Self Esteem needs*; merupakan kebutuhan akan penghargaan, dukungan dan dihormati oleh orang lain. Oleh karena itu memerlukan pengakuan dan keberadaan serta statusnya oleh orang lain.
5. *Cognitive Needs*; merupakan kebutuhan manusia untuk

- memperoleh pengetahuan dan untuk mengerti sesuatu.
6. *Aesthetic Needs*; kebutuhan ini merupakan wujud adanya kebutuhan keseimbangan dan keteraturan dalam kehidupan.
 7. *Self Actualization Needs*; merupakan kebutuhan mewujudkan diri sendiri dengan mengembangkan potensi dan kemampuannya.
 8. *Trancendence*; adanya pengakuan bahwa masih ada yang lebih tinggi dari pada kekuatan manusia.



Gambar 1. Skema hirarki kebutuhan Maslow

Sumber : Gibson dkk, 1992 : 93 *Organisasi dan Manajemen; Prilaku, Struktur, dan Proses*.

Teori Abraham Maslow mengasumsikan bahwa manusia pada prinsipnya berusaha memenuhi kebutuhan yang paling pokok sebelum berusaha memenuhi kebutuhannya yang paling tinggi. Apabila suatu kebutuhan sudah terpenuhi kebutuhannya yang paling tinggi. Apabila suatu hubungan sudah terpenuhi maka daya motivasinya akan berhenti, misalnya apabila seorang

memutuskan bahwa upah yang diterima dari majikannya atau organisasi dima ia bekerja sudah dianggap cukup tinggi, maka uang tidak lagi mempunyai daya motivasi dan akan beralih kepada kebutuhan yang belum terpenuhi.

Porter dan Gibson (1992 : 93) telah melakukan penelitian dan mengasumsikan bahwa kebutuhan fisiologis sudah

dipenuhi dengan cukup baik para manajer dan ia menggantikannya dengan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya yang disebut otonomi. Lebih jauh porter menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan otonomi adalah kepuasan orang dengan kesempatan mengambil keputusan secara bebas, menetapkan tujuan dan bekerja tanpa pengawasan yang ketat.

Motivasi menurut Heszberg terkenal dengan teori dua faktor tentang menyatakan bahwa : Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrensik, keadaan pekerjaan (*job content*) yang menyebabkan rasa tidak puas (*dissatisfaction*) diantara para karyawan, apabila kondisi ini tidak ada. Jika kondisi itu ada, maka hal tersebut tidak perlu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah faktor-faktor yang membuat orang merasa tidak puas (*dissatisfaction*) juga disebut faktor-faktor kesehatan (*hygiene factors*) meliputi : Upah, Keamanan kerja, Kondisi kerja, Mutu dari supervisi teknis, Status, Prosedur perusahaan,

Mutu dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi intristik, kepuasan pekerjaan (*job content*), yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *Satisfier* atau *motivators* yang meliputi :

- a. Prestasi (*Achievement*)
- b. Kemajuan (*Advancement*)
- c. Pengakuan (*Recognition*)
- d. Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*)
- e. Tanggung jawab (*responsibility*)
- f. Kemungkinan berkembang (*The Possibility of Growth*)

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan sebagai berikut :

STATISFACTION	DISSATISFACTION
Prestasi	Keamanan Kerja
Kemajuan	Prosedur Perusahaan
Pengakuan	Kebijakan Organisasi
Kepercayaan	Kemananan Kerja
Tanggungjawab	Prosedur Perusahaan
Terpenuhi Keinginan	Kebijakan Organisasi
MOTIVATOR atau FAKTOR INTRINSIK	FAKTOR PEMELIHARA atau FAKTOR EKSTRINSIK

Gambar 2 : Struktur Teori Dua Faktor Herzberg

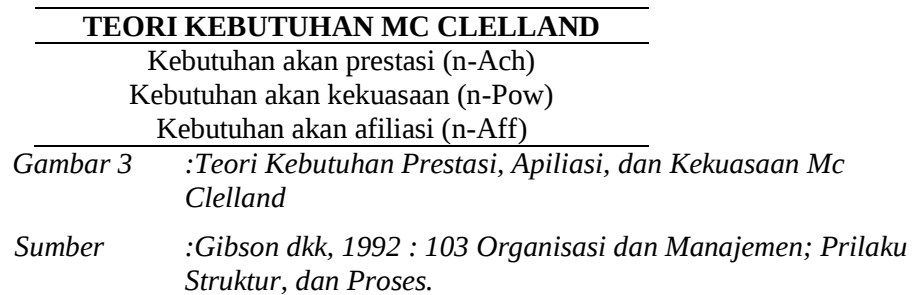
Sumber : Gibson dkk, 1992 : 103 Organisasi dan Manajemen; Prilaku, Struktur dan Proses.

Selanjutnya McClelland mengemukakan teori motivasi yang berhubungan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) disingkat n-Ach, kebutuhan akan afialisasi (*need for affiliation*) disingkat A-Aff, dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) disingkat n-Pow.

McClelland lebih jauh mengemukakan bahwa apabila kebutuhan seseorang terasa mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhannya. Misalnya, apabila seseorang mempunyai keinginan untuk berprestasi yang tinggi, maka dengan kebutuhan tersebut akan mendorong orang untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, dengan

cara bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut dan menggunakan segala kemampuan dan keterampilan yang diperlukan.

Teori motivasi Mc Clelland dapat digambarkan sebagai berikut :



c. Kerjasama

Kerja sama adalah kemampuan seseorang pegawai/petugas teknis untuk bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan.

Siagian (1996 : 72) menyatakan salah satu faktor motivasional yang amat penting dalam kehidupan ortanizational ialah tumbuhnya, berkembang dan terpeliharanya semangat kerjasama yang harmonis dan mantap. Selanjutnya diberikan dua teori yang menunjukkan pentingnya kerjasam yaitu :

1. Teori konvoi, kecepatan suatu konvoi akan ditentukan oleh kecepatan tertinggi dari pada kendaraan yang paling lambat dalam konvoi tersebut. Jika sejumlah kendaraan yang membentuk suatu konvoi bergerak, pimpinan konvoi harus mengusahakan agar tingkat kecepatan seluruh kendaraan dalam konvoi itu relatif sama. Apabila tidak, maka kendaraan yang mampu bergerak cepat akan terus melaju meinggalkan kendaraan-kendaraan lainnya. Apabila hal itu terjadi maka lambat laun bentuk konvoi tersebut bubar. Analogy tersebut diatas berlaku pula bagi organisasi-organisasi dilingkungan Pemerintahan, dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat,

dapat dipastikan bahwa tidak ada satupun instansi pemerintah yang dapat menyelesaikan tugas pelayanan itu sendirian tanpa kerjasama antar instansi. Adanya data/informasi yang berbeda antara satu instansi dengan instansi lainnya, menunjukkan betapa pentingnya melakukan kerjasama antar instansi, untuk mencegah kejadian serupa terulang kembali.

2. Teori Orkestra. Agar suatu orkestra menghasilkan musik yang indah sebagai tujuan utamanya, maka; semua anggota orkestra harus taat kepada pimpinan yang bertanggung jawab untuk tercapainya tujuan orkestra, betapapun pintanya seorang musikus tidak akan mampu memainkan semua alat musik yang terdapat dalam orkestra, alat yang indah dan mahal tidak akan ada artinya dalam pencapaian tujuan orkestra apabila dimainkan oleh pemain-pemain amatir, seluruh pemain musik bermain dari lembaran musik yang sama dan diperlukan dukungan non musik.

Jelas terlihat dari analogi diatas bahwa demi tercapainya tujuan organisasi secara berdayaguna dan berhasilguna. Serta bebas dari berbagai macam pemborosan, tidak cukup hanya dnegan tersedianya

tenaga kerja yang ahli dan terampil dalam bidang-bidang pelaksanaan masing-masing keahlian dan keterampilan tersebut masih harus didasari oleh semangat kerjasama yang intim.

Menciptakan kerjasama berarti mewujudkan kinerja yang lebih optimal dalam mengembangkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka suatu kemitraan atau kerjasama akan menciptakan berbagai peluang dalam menghasilkan input yang tersosialisasi untuk peningkatan kualitas dalam kemitraan yang tepat dan terpadu (Muhlis, 1999 : 49).

Kerjasama dalam pengembangan sumberdaya manusia adalah melakukan pemberdayaan dan pendayagunaan diantara elemen-elemen kinerja tugas pokok pegawai untuk efisien, efektif dan produktif untuk pemberdayaan dalam pengorganisasian tenaga pekerja yang berprestasi diantara para pengembang kerjasama, sesuai manajemen kepegawaian (Sulastomo, 2000 : 44).

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Micahel, 1990, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Terjemahan Sofyan dan Hariyanto, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Braunen, Julia, 1997, ***Memadu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif***, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Damayanti, 2001. ***Sumberdaya Manusia pada Prestasi Kerja***, PT. Darma Mataram. Jakarta.
- Fatmawati, 2003, ***Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap restasi Kerja Petugas Tehnis pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros***, Tesis Program Study

Manajemen Universitas Muslim Indonesia, Makassar, tidak dipublikasikan.

- Gibson, James I, Jhon M Invancevich, James M Donnely, Jr. 1992, ***Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses***, Edisi Kelima, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, 2000, ***Pendidikan dan Pelatihan***, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gouzali Saydan, 1996. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jembatan, Jakarta.
- Hairul Mukasim, 2000, ***Manajemen Sumberdaya Manusia***, PT. Inti Mutiara, Jakarta.
- Hani T. Handoko, 1995. ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia***, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Jayakusuma, 1999, ***Prestasi Dalam Dunia Kerja***, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jhon Soeprihanto, 1990. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Moekijat, 1999. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelatihan dan Pendidikan (Manajemen Kepegawaian)***. PT. Darma Mataram, Jakarta.
- Muhlis Singgih, 1999, ***Prestasi Dalam Sumber Daya***. PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Mukhtar Siagian, 2000. ***Prestasi Karyawan***, PT STIE YKPM, Yogyakarta.

Rakmini, 1999. ***Prestasi Manajemen***, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Siagian, Sondang. P. 2001. ***Manajemen SDM***. : Bumi Aksara, Jakarta.

Sudarmayanti, 2001. ***Prestasi Dalam Pengembangan Pemberdayaan dan Pendayagunaan Pegawai***, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sulastomo, 2000. ***Manajemen Kesehatan***, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sultan, 2000. ***Pendidikan Keterampilan dan Pelatihan Sumber daya Manusia***,. PT. Grafindo Persada Nusantara, Jakarta.

Sumego, 2000, ***Pendidikan Pengembangan Sumber Daya Manusia***, Lembaga Pemberdayaan dan Pengembangan UI, Jakarta.

****) Penulis adalah Dosen STIM-LPI Makassar***