

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ais Zakiyudin

AMIK BSI Karawang

Jl. Banten No.1 Karawang, Jawa Barat

ais.azd@bsi.ac.id

ABSTRAK

Perusahaan dituntut untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan. Oleh karenanya, daya saing, kinerja dan mutu yang baik dari semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, khususnya sumber daya manusia (SDM) yang bermutu. Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna di dunia. Manusia mempunyai daya pikir, analisa dan kreatifitas untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengaktualisasi-kan, dan mengontrol segala sesuatu dengan fungsinya dalam manajemen. Perusahaan memiliki tantangan agar dapat menggerakkan dan mengendalikan karyawan agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Pekerjaan ini bukanlah sesuatu yang mudah dilakukan. Karena faktanya banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam membangun sumber daya manusianya untuk bergerak sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia adalah mahluk yang memiliki preferensi, keinginan, mempunyai perasaan, cita-citadan harapan yang berbeda antara manusia yang satu dengan yang lainnya. Disiplin pada dasarnya adalah mencerminkan sejauh mana tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan antara lain jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Karyawan sebagai sumberdaya utama perusahaan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang besar terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya

Kata Kunci: Disiplin, Karyawan, Kinerja

ABSTRACT

Companies are required to be able to survive and win the competition .Therefore , the competitiveness , performance and good quality from all sources owned by the company , particularly the human resources (HR) quality . Humans are creatures of God's most perfect in the world . Humans have the power of thought , analysis and creativity to plan , organize , actualize , and controls everything according to function in management . The company has a challenge in order to move and control the employees to want to work in accordance with the company's expectations . This work is not something very easy to do . Due to the fact that many companies have difficulty in building human resources to move in accordance with the wishes of the company . This is because humans are creatures who have preferences , desires , have feelings , ideals and expectations that differ between human beings with each other . Discipline is basically reflects the extent of responsibility that one has to carry out tasks assigned to him . Labor discipline is defined , among others, if the employee always come and go home on time , doing all the job well and on time, carrying out orders from superiors, and comply with all company rules and norms apply. Employees as a major resource companies are required to provide optimal performance for the company . Human resources has a major role to the company's success in achieving its objectives.

Keywords: Discipline, Employee, Performance

I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna di dunia. Manusia mempunyai daya pikir, analisa dan kreatifitas untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengaktualisasikan, dan mengontrol segala sesuatu sesuai dengan fungsinya dalam manajemen. Sehingga perusahaan dapat berkembang dengan optimal yang selalu melakukan perbaikan dan pengembangan secara efektif dan efisien dalam segala hal untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan pada era persaingan bebas.

Menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan bukanlah pekerjaan yang mudah. Hal ini dikarenakan manusia adalah makhluk yang memiliki preferensi, keinginan, mempunyai perasaan, cita-citadan harapan yang berbeda antara manusia yang satu dengan yang lainnya. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan untuk mengatur manusia agar mau bekerja dengan harapan perusahaan yaitu melalui penegakkan disiplin atas karyawan-karyawannya.

Disiplin pada dasarnya adalah mencerminkan sejauh mana tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Jika perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tetapi tidak menunjukkan kinerja yang baik maka teknologi maju yang dimiliki perusahaan tidak akan menghasilkan produk yang bermutu secara optimal. Perusahaan menginginkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif sehingga perusahaan dapat maju dengan pesat dan mampu bersaing di era persaingan bebas.

Perusahaan melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Salah satu langkah yang diambil perusahaan yaitu dengan membangun program pelatihan karyawan secara berkesinambungan dan sistematis. Program yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan agar produktivitas kerja menjadi baik dan mencapai hasil yang maksimal.

Setelah program pelatihan dilaksanakan, perusahaan melakukan penilaian secara berkala atas

kinerja karyawan, apakah produktivitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan telah memenuhi standar perusahaan. Dengan adanya penilaian kerja tersebut, tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut akan dipromosikan bahkan tidak menutup kemungkinan diberhentikan. Tujuannya adalah terutama dalam rangka mendorong karyawan agar lebih giat dalam bekerja sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.

Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktifitas secara optimal, setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat sesuai harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Fathoni (2006) kedisiplinan dapat diartikan bila mana pegawai selalu datang dan pulang pada tepat waktu yang ditentukan oleh kepala manejer, pimpinan dari masing-masing instansi.

Menurut Hasibuan (2012:198) dalam Hendri Azwar dkk, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan dengan paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Menurut James AF. Stoner dalam Zakiyudin (2016:1), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan

sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Mary Parker Follet dalam Zakiyudin (2012:17) mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Menurut definisi ini, manajer mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaannya. Manajer tidak mengerjakan sendiri semua tugas-tugasnya).

Manajemen menurut Garry Dessler dalam Zakiyudin (2016:145) adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Prabumangkunegara (2009:2) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat pula didefinisikan sebagai suatu pengelolaan, dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen, (1) mempunyai tujuan yang ingin dicapai, (2) merupakan perpaduan antara ilmu dan seni, (3) merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya, (4) dapat diterapkan jika ada dua orang atau lebih melakukan kerjasama dalam suatu organisasi, (5) didasarkan pada pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab, (6) manajemen alat untuk mencapai tujuan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

III. METODE PENELITIAN

1. Studi literatur. Dilakukan dengan membaca buku-buku literatur tentang bagaimana peranan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

2. Observasi. Observasi dengan mengambil data-data sekunder yang terdapat di buku-buku dan internet yang ada dan kemudian menganalisa data tersebut.
3. Pengambilan kesimpulan. Pengambilan kesimpulan setelah dilakukan proses analisa dilakukan.

IV. HASIL PEMBAHASAN

Sumber daya manusia memiliki tugas pokok yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Tugas-tugas dan prioritas sumber daya manusia berkembang dari waktu ke waktu karena mereka harus menyesuaikan dalam arah strategis perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dan utama dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuan organisasi tersebut. Setiap organisasi dirancang dengan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Singkat kata, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah fungsi dalam manajemen yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagian atau unit yang biasanya mengelola fungsi sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris human resource department (HRD).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Faktor ini erat kaitannya dengan bagaimana mengelola sumber daya secara efektif dan efisien sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai dengan baik. Sedangkan faktor lain seperti sumber daya keuangan, produksi, teknologi, dan pemasaran dapat berjalan dengan baik apabila faktor manusia dalam organisasi tersebut di kelola dengan baik pula.

Sebagai suatu ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengontrolan dalam hal pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan sumber daya manusia secara terpadu

sehingga sumber daya manusia yang ada bisa ditingkatkan dan dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai efektifitas dan efisiensi perusahaan sehingga tujuan perusahaan, individu karyawan dan masyarakat bisa terwujud dengan baik.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Kita dapat mengambil kesimpulan dari berbagai pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia bahwa manajemen sumber daya manusia adalah *suatu ilmu atau seni yang merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, pemberian kompensasi dan mengawasi terhadap pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia, agar dapat ditingkatkan dan dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai efektifitas dan efisiensi para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.*

Dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional tentunya harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran dan pengembangan karirnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Disiplin dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan, dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan, karena dengan tata tertib maka semangat kerja, moral

kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuan jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Hukuman atau sanksi diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan. Hal ini dikarenakan hukuman merupakan salah satu cara untuk mendidik para karyawan agar berperilaku mentaati semua peraturan perusahaan. Peraturan yang diberlakukan tanpa dibarengi pemberian hadiah (*reward*) dan hukuman (*punish*) yang tegas bagi pelanggarnya tidak akan menjadi alat pendidik yang efektif bagi karyawan.

Perlu diperhatikan juga bahwa, dalam rangka menegakkan disiplin tidak cukup hanya dengan memberikan ancaman-ancaman tetapi perlu diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, baik gaji yang sesuai maupun bonus-bonus bagi karyawan agar kehidupan mereka lebih sejahtera yang pada akhirnya karyawan akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kedisiplinan pada hakikatnya pembatasan kebebasan dari karyawan dengan kata lain disiplin bukan hanya untuk kedisiplinan kerja saja tetapi pada intinya untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Sesungguhnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Diantara faktor tersebut adalah:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai perusahaan harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan oleh karena itu pimpinan harus memberi contoh yang baik dan berdisiplin tinggi, jujur, adil, dan bekerja keras.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas

jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan atau pekerjaan. Jika kecintaan terhadap pekerjaan semakin baik maka kedisiplinan akan semakin tinggi.

d. Keadilan

Sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya menjadikan keadilan sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Pimpinan yang baik selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawannya. Hal ini dikarenakan pimpinan sangat menyadari kaitan langsung antara keadilan yang diterima karyawan akan menciptakan kedisiplinan kerja yang baik.

e. Pengawasan

Pengawasan merupakan tindakan yang nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan yang bertujuan untuk memastikan adanya kedisiplinan yang dimiliki karyawan. Dalam hal ini pimpinan harus secara aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawannya. Pengawasan yang efektif akan menjadi stimulus adanya kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari pimpinannya. Pengawasan juga bertujuan untuk mencari sistem-sistem kerja yang lebih efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

f. Sanksi Hukum

Dengan adanya sanksi hukuman, karyawan akan berfikir ulang untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan Pemimpin

Pemimpin harus berani bertindak tegas untuk menghukum atau memberi sanksi kepada siapapun karyawan yang bersikap indisipliner.

h. Menciptakan Hubungan Kemanusiaan

Membangun hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama karyawan dan pimpinan ikut menciptakan disiplin kerja yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawan.

Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri, yaitu disiplin yang muncul dari dalam diri manusia itu sendiri. Karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dan dirinya di pekerjaan, dan

biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Namun demikian tidak sedikit karyawan memerlukan disiplin dari eksternal untuk membantu memacu disiplin diri mereka. Filosofi ini telah menghasilkan perkembangan pendekatan disiplin positif. Pendekatan disiplin positif adalah pendekatan yang dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu adanya hukuman.

Langkah-langkah Disiplin

1. Konseling

Pimpinan mengidentifikasi gangguan perilaku kerja karyawan dan mendiskusikan solusinya. Tujuan konseling ini adalah untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap kebijakan dan peraturan perusahaan. Kadangkala orang hanya perlu disadarkan akan peraturan perusahaan.

2. Dokumentasi Tertulis

Jika konseling belum efektif maka tahap kedua diberlakukan. Pada tahap ini karyawan dan pimpinan menyusun solusi tertulis untuk mencegah munculnya persoalan yang lebih jauh.

3. Peringatan Terakhir

Ketika kedua tahap diatas belum juga mengubah perilaku karyawan maka akan diberikan peringatan terakhir yang menekankan kepada karyawan tentang pentingnya koreksi terhadap tindakan karyawan yang tidak tepat. Beberapa perusahaan membuat keputusan satu hari (*decision-day off*) dimana karyawan diberikan satu hari libur dengan tetap menerima gaji dan diberikan rencana kerja perusahaan secara tertulis untuk memberi kesan kepada si pelanggar tentang seriusnya persoalan dan ketetapan hati manajemen untuk melihat perilaku karyawan tersebut dapat berubah sesuai kepentingan perusahaan.

4. Pemberhentian

Jika karyawan gagal mengikuti rencana kerja perusahaan yang telah disusun, maka pihak manajemen berhak memberhentikan karyawan tersebut.

Kekuatan pendekatan positif dalam disiplin ini fokusnya adalah pada pemecahan masalah, juga karena karyawan merupakan partisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan, maka perusahaan yang menggunakan pendekatan ini cenderung memenangkan tuntutan hukum jika karyawan mengajukan tuntutan. Sedangkan kelemahan dalam pendekatan ini adalah diperlukannya jumlah waktu

yang sangat lama untuk melatih para pimpinan agar bisa menjadi konselor yang efektif.

Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi.

Keberhasilan perusahaan tidak akan pernah bisa lepas dari sistem manajemen yang baik. Manajemen itu sendiri merupakan sistem pengontrol yang akan mengarahkan kemana tujuan perusahaan akan di bawa. Jika sistem manajemen organisasi adalah sistem yang baik, maka pastinya akan membanwa keberhasilan untuk organisasi atau perusahaan itu sendiri. Itulah sebabnya perusahaan sangat membutuhkan pengembangan manajemen kinerja yang efektif untuk membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tujuan dari pengembangan manajemen kinerja yang efektif itu sendiri diharapkan akan mampu memperbaiki sistem manajemen yang kurang baik. Selain itu pengembangan manajemen ini juga bertujuan untuk membantu memperbaiki kinerja karyawan yang mungkin kurang maksimal.

Padahal dibalik bakat yang dimiliki oleh para karyawan sangat mungkin menghasilkan inovasi yang besar hingga akhirnya mampu mengantarkan perusahaan menuju keberhasilan tertinggi. Bagaimanapun juga karyawan merupakan bagian penting yang akan menjalankan manajemen perusahaan. Pentingnya peran manajemen itulah,

pengembangan manajemen kinerja yang efektif sangat diperlukan. Dengan harapan, karyawan yang dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki motivasi dan kinerja yang bagus, sehingga pada akhirnya apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

Ada beberapa bagian yang terjadi pada pengembangan manajemen kinerja yang efektif, diantaranya adalah :

a. Evaluasi

Evaluasi ini dibutuhkan untuk mempersiapkan manajer yang mampu menjalankan tugasnya secara maksimal. Dalam hal ini manajer dengan penilaian multi umpan balik dengan mengamati orang-orang penting dalam organisasi akan menjadi motivasi tersendiri bagi setiap manajer. Misalnya ketika mereka mengamati karyawan, atasan, atau mungkin rekan kerja lainnya akan menjadi sumber inspirasi dan motivasi dalam membuat keputusan. Jadi jika selama ini sang manajer merasa kinerjanya kurang bagus maka akan termotivasi untuk berubah ketika melihat orang-orang yang ada di sekitarnya.

b. Analisa

Sedangkan analisis ini merupakan tahapan yang harus dilakukan oleh seorang manajer untuk mengetahui kondisi individu atau mungkin anggota organisasi. Analisa ini merupakan motivator yang sangat efektif untuk perusahaan khususnya para manajer dalam mewujudkan kinerja manajer dan karyawan yang lebih baik. Melalui proses analisa ini juga akan membantu mempererat hubungan dan komunikasi antara manajer dan anggotanya yang pastinya akan mempererat hubungan kerja mereka.

Dengan demikian, suatu organisasi akan terjalin lebih erat untuk bersama-sama membangun organisasi atau perusahaan menuju yang lebih baik.

Pengembangan Manajemen

Program manajemen yang terorganisir dengan baik akan memperbaiki kinerja secara lebih efektif. Pengembangan manajemen ini memang sangat dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja dengan harapan perusahaan bisa mencapai hasil yang lebih baik. Bagaimanapun juga praktek manajemen kinerja yang tidak efektif akan berdampak pada kinerja yang buruk. Akibatnya, kondisi ini bisa berdampak negatif untuk perkembangan perusahaan. Hal-hal yang perlu dinilai dalam membangun kinerja secara efektif diantaranya adalah : komunikasi, tugas manajemen, efisiensi, pengembangan pribadi, motivasi dan lain sebagainya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1. Kemampuan mereka, 2. Motivasi, 3. Dukungan yang diterima, 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5. Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Beberapa karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu: 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi 2) Berani mengambil risiko 3) Memiliki tujuan yang realistis 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan. 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Setidaknya ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Faktor lainnya adalah individual characteristics (karakteristik individual), organizational characteristics (karakteristik organisasi), dan work characteristics (karakteristik kerja). Kinerja, selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.

Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh: (1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan; (2) karakteristik pekerjaan,

seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Penilaian kinerja merupakan sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok”.

Tujuan Penilaian Kinerja

Secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluasi dan pengembangan. Yang bersifat evaluasi, yaitu harus menyelesaikan: 1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi 2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision 3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan yang bersifat pengembangan penilai harus menyelesaikan: 1. Prestasi riil yang dicapai individu 2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja 3. Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah: 1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi 2. Perbaikan kinerja 3. Kebutuhan latihan dan pengembangan 4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja. 5. Untuk kepentingan penelitian pegawai 6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan

produktifitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang di inginkan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik harus introspeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepannya, bekerja sesuai posisi, porsi, dan jobnya masing-masing.

V. KESIMPULAN

Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktifitas secara optimal, setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat sesuai harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Keberhasilan perusahaan tidak akan pernah bisa terlepas dari sistem manajemen yang baik. Manajemen itu sendiri merupakan sistem pengontrol yang akan mengarahkan kemana tujuan perusahaan akan di bawa. Jika sistem manajemen organisasi adalah sistem yang baik, maka pastinya akan membanwa keberhasilan untuk organisasi atau perusahaan itu sendiri. Itulah sebabnya perusahaan sangat membutuhkan pengembangan manajemen kinerja yang efektif untuk membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tujuan dari pengembangan manajemen kinerja yang efektif itu sendiri diharapkan akan mampu memperbaiki sistem manajemen yang kurang baik.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen, Cetakan Kedelapanbelas Edisi 2*. Yogyakarta : BPFYogyakarta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Puspoproprano, Sawaldjo. 2006. *Manajemen Bisnis; Konsep, Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Penerbit PPM.
- Siswanto, HB. 2010. *Pengantar Manajemen, Cetakan keenam*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Zakiyudin, Ais. 2013. *Teori dan Praktek Manajemen, Sebuah Konsep yang Aplikatif Disertai Profil Wirausaha Sukses*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Zakiyudin, Ais. 2016. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Azwar, Hendri dkk. 2015. *Jurnal Penelitian: "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang"*.