

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Studi Pada Karyawan Tetap PT. Aggiomultimex

Amjad Maulana
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Abstract

This study aims to test the performance appraisal of employee performance. The research method uses a quantitative approach. The sampling technique used is saturated sampling technique. The data collection method uses a questionnaire with a sample of 80 permanent employees of PT. Aggiomultimex Sidoarjo. Performance appraisal results have a positive influence on employee performance

Keyword : Employee Performance, Performance, Performance Appraisal

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 80 responden karyawan tetap PT. Aggiomultimex Sidoarjo. Hasil Penilaian kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Kinerja, Penilaian Kinerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah masalah utama dalam sebuah perusahaan (Haider *et al.*, 2013).

Disadari betul, dalam mencapai tujuannya suatu perusahaan memerlukan tata kelola sumber daya manusia, baik dalam koridor pengelolaan sistem, pengelolaan kinerja, yang kemudian tertuang dalam berbagai implementasi kegiatan, seperti pelatihan/training, studi banding, on job training, termasuk pengembangan motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Seperti yang telah kita ketahui bersama, bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital bagi sebuah perusahaan. Salah satu kegiatan penting dari manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja karyawan (performance appraisal). Tentu saja setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya atau bahkan melibehinya. Dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap karyawan, maka

akan memberikan gambaran pada perusahaan seperti apa perilaku karyawan berkaitan dengan pekerjaannya serta informasi perihal penetapan kompensasi, pelatihan dan pengembangan, promosi karyawan, dan lainlain. Seperti yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2006), bahwa Penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. maka penilaian kinerja dapat dikatakan efektif apabila meliputi dua hal, yaitu (1) adanya seperangkat standar dan (2) komunikasi informasi (umpan balik). Pernyataan ini juga didukung oleh Dessler (2013) berpendapat, "Effective appraisal also requires that the supervisor set performance standards. And it requires that the employee receives the training, feedback, and incentives required to eliminate performance deficiencies". Pendapat Gary Dessler ini semakin mempertegas bahwa penilaian kinerja karyawan yang efektif membutuhkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya serta feedback (umpan balik) guna mencegah terjadinya penurunan performa pada karyawan. PT. Aggiomultimex Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang alas kaki dan aksesoris yang didirikan pada tahun 1991 di Tangerang. Pada tahun 2002 PT. Aggiomultimex Sidoarjo membuka pabrik dan kantor kedua di Sidoarjo untuk mempermudah proses ekspor keluar negeri. Produk yang dihasilkan termasuk sepatu, sandal, sepatu skate dan aksesoris alas

kaki. Alas kaki dan aksesoris yang dihasilkan merupakan desain dari PT. Aggimultimex Sidoarjo sendiri dengan mengusung nama merek AIXAGGIO untuk produk berupa sepatu dan Linesa untuk produk berupa sandal. Pada awalnya PT. Aggimultimex Sidoarjo hanya melakukan penilaian kinerja organisasi dengan melihat dari perolehan laba perusahaan dan bila perolehan laba perusahaan terus menurun akan dilakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan tanpa menilai kontribusi apa yang telah diberikan karyawan tersebut kepada perusahaan sehingga mengakibatkan semangat kerja karyawan cenderung menurun, hal ini mengakibatkan banyak karyawan yang melakukan pengunduran diri, dalam setahun sedikitnya terdapat satu karyawan yang mengundurkan diri karena tidak puas dengan kebijakan perusahaan. Tetapi dalam kurun waktu tiga tahun terakhir PT. Aggimultimex Sidoarjo memutuskan untuk melaksanakan penilaian kinerja karyawan. Hal ini dilaksanakan sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan sebagai bukti bahwa perusahaan memperhatikan kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan secara individual. Penilaian kinerja ini diterima positif oleh karyawan, hal ini dibuktikan dengan kinerja karyawan dirasa mulai membaik dan angka karyawan yang melakukan pengunduran diri mulai menurun.

KAJIAN PUSTAKA

Penilaian Kinerja

Menurut (Haider et al., 2013), kinerja organisasi yang baik mengacu pada kinerja karyawan yang baik pula. Kinerja karyawan yang baik tidak terjadi secara otomatis begitu saja. Aspek-aspek seperti standar manajerial, pengetahuan dan keterampilan, komitmen dan penilaian kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menilai, dapat menggunakan Penilaian Kinerja atau Performance Appraisal (PA) sebagai salah satu metode dalam melakukan tolak ukur.

Penilaian Kinerja atau Performance Appraisal (PA) adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan. Selain itu, penilaian kinerja dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, mendata, serta melihat kekuatan dan kelemahan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penggunaan penilaian kinerja ini dapat meningkatkan performa kerjakaryawan. Penilaian kinerja benar-benar didesain sedemikian rupa untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi dan memotivasi performa karyawan. Kegunaan dalam penggunaan penilaian kinerja ini adalah untuk meningkatkan performa kerja dari karyawan. Penilaian kinerja benar-benar didesain sedemikian rupa untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi dan memotivasi performa karyawan.

Semangat kerja

Semangat kerja menurut Nitisemito & S, (2002) dapat diukur melalui presensi karyawan di tempat kerja,

tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerjasama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja. Untuk memahami indikator semangat kerja berikut diuraikan penjelasan masing-masing indikator:

Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi/organisasi selalu mengharapkan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda sehingga instansi/organisasi dapat mencapai tujuan secara optimal. sehingga pekerjaan tidak tertunda sehingga instansi/organisasi dapat mencapai tujuan secara optimal.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Wursanto dalam Wijayaningsih Ratih (2012) merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan bukan karena adanya paksaan.

Kerjasama

Kerjasama diartikan oleh Westra dalam Wijayaningsih Ratih (2012) sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Tanggung jawab

Tanggung jawab menurut Westra dalam Wijayaningsih Ratih (2012) merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas diartikan oleh Ravianto dalam Wijayaningsih Ratih (2012) sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 80 responden karyawan tetap PT. Aggimultimex Sidoarjo. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deksriptif dan analisis linier sederhana. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Penilaian Kinerja Karyawan (X) dan variabel terikat adalah Semangat Kerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Semangat kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan produktivitas. Pada semangat kerja karyawan yang rendah biasanya menghasilkan

produktivitas yang lebih rendah yang dapat disimpulkan

menjadi kegagalan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan pula faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu, komunikasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan (Purwaningrum et al., 2014). Karena jika perusahaan tidak meningkatkan usahanya maka tidak menutup kemungkinan semangat kerja karyawannya akan turun dan menyebabkan kerugian yang tinggi.

Penilaian kinerja adalah suatu sistem penilaian yang bertujuan untuk memberikan informasi kepada karyawan mengenai kinerjanya selama periode tertentu dan feedback dari penilaian kerja yang dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketika penilaian kinerja karyawan mengalami peningkatan, maka semangat kerja akan ikut meningkat. Penilaian kinerja menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena tanpa adanya penilaian kinerja yang dilaksanakan secara rutin maka tidak ada hal yang dapat memacu semangat karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Salah satu tujuan adanya penilaian kinerja adalah sebagai feedback untuk karyawan itu sendiri. Hasil dari penilaian kinerja dapat dikembalikan kepada masing-masing karyawan sehingga karyawan akan menyadari apa yang telah dilakukan telah cacat dan dinilai oleh yang berwenang sehingga karyawan tidak akan merasa kecewa jika nilainya kurang dan merasa bangga ketika nilainya tinggi sehingga semakin meningkat rasa semangat kerja karyawan.

Penilaian kinerja bukanlah faktor yang dominan yang dapat mempengaruhi semangat kerja, melainkan kompensasi, kepuasan kerja, jenjang karir dan lain-lain. Semangat kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju baik berupa kenaikan jabatan atau pemindahan posisi yang sesuai atau dengan meningkatkan kualitas aspek dari metode penilaian kinerja yang digunakan.

KESIMPULAN

Penilaian kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan dengan adanya penilaian kinerja akan diikuti oleh tingkat semangat kerja karyawan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja yang diterima karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan pada periode selanjutnya karena karyawan merasa apa yang dikerjakannya dinilai dan diberikan umpan balik oleh atasannya, sehingga karyawan tersebut menjadi terpacu untuk bekerja lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Pearson Prentice Hall Inc.
- Haider, S., Batool, Z., & Qurat Ul Ain. (2013). *Impact of Performance Appraisal on Employee's*

Performance Involving the Moderating Role of Motivation. *Arabian Journal of Business and Management*

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Alih Bahasa*. Salemba Empat.
- Nitisemito, & S. A. (2002). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Purwaningrum, E. L., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 79995.
- Wijayaningsih Ratih. (2012). Pengertian Semangat Kerja dan Unsur-Unsur Semangat Kerja. *Review (OMAN Chapter)*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Alih Bahasa*. Salemba Empat.
- Nitisemito, & S. A. (2002). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Purwaningrum, E. L., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas*