

Analisa Hubungan Penilaian Kinerja dengan Kepuasan kerja

Tomi Agus Triono
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa/ Yogyakarta/Indonesia

Analisa
Hubungan
Penilaian
Kinerja dengan
Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Purpose of this article : Human Resources are the main key and have a major role in every company activity. Quality human resources will determine the success of the company in preparing plans. The purpose of this article is to find out the assessment assessments related to job satisfaction.

Methodology: This study uses literature research, with the population and samples taken from the national library and google scholars, and choosing according to the topic of writing.

Results: This article shows how to perform performance on job satisfaction, which results in a significant relationship and a high rate of performance, job satisfaction will follow.

Keywords: *Performance appraisal, Job satisfaction, Human resources*

Received July
Revised August
Accepted August
02/08/2022

ABSTRAK

Tujuan artikel: Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok dan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui pengukuran penilaian kinerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja, dan mendiskripsikan keduanya.

Metodologi : Penelitian ini menggunakan penelitian tinjauan pustaka, dengan populasi dan sampel yang di ambil dari perpustakaan nasional dan google cendikia, serta memilih sesuai dengan topic penulisan.

Hasil : Artikel ini menjelaskan bagaimana cara melakukan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja, yang menghasilkan hubungan yang signifikan dan membuktikan semakin tinggi penilaian kinerja maka kepuasan kerja akan mengikuti. **Kata kunci :** *Penilaian kinerja, Kepuasan kerja, Sumber daya manusia*

1. Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu perusahaan. Posisi vital sumber daya manusia, seringkali menempatkan manusia sebagai bagian penting dari asset perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pemeliharaan (retensi) karyawan menjadi salah satu kunci sukses bagi perjalanan sebuah perusahaan (Agus Setiono, 2020). Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang mempunyai peran utama dalam kegiatan perusahaan.

Sebagai kunci pokok, SDM yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam penyusunan rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Riniwati, 2016). Hal tersebut berhubungan dengan cara pemeliharaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan untuk mengoptimalkan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan, untuk membuat proses tersebut berjalan dengan lancar dan seimbang maka diperlukan suatu penilaian kinerja untuk menilai kepuasan kerja karyawan yang menjadi salah satu faktor pendorong meningkatnya prestasi kerja karyawan (Purwaningrum, 2014). Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah sistem yang digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Hal ini bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas, dan sebagai dasar pengambilan berbagai kebijakan terhadap karyawan. Maka Penilaian kinerja menjadi suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan kepuasan kerja para karyawan secara teratur dan rutin (Januari, 2015).

Journal of Business and
Digital Economic
Publishing August 2022

Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya. Oleh sebab itu pengelolaan sumber daya manusia menjadi penting dalam kaitannya dengan pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai lebih optimal dan memberikan gambaran kepada semua pelaku perusahaan (Iqram, 2019).

Tinjauan pustaka

1. Penilaian Kinerja

Penelitian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang di laksanakan secara formal yang dikatakan dengan standar kerja yang telah dilakukan oleh perusahaan (Rivai & Basri., 2004). Pendapat menurut Dessler & Yang (2003) bahwa penilaian kinerja adalah mengevaluasi dari seorang karyawan baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawantersebut.

Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi proses penilaian kinerja, yaitu :

Indikator penilaian kinerja

Kriteria kinerja menurut Schuler dan Jackson dalam Mulyana & Dedy (2011) adalah, kriteria berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan perilaku, dan kriteria berdasarkan hasil

a) Metode penilaian kinerja Menurut Casio dalam Soeprihanto & Jhon (2009) metode penilaian kinerja harus mencakup lima hal, yaitu *relevance* (kesesuaian hasil dan tujuan), *acceptability* (dapat diterima), *reliability* (dapat dipercaya), *sensitivity* (dapat membedakan hasil kerja), dan *practically* (meningkatkan produktivitas). b) Penilaian, menurut Hasibuan, (2005) penetapan penilai sangat erat hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian obyektif atau tidak. c) Pelaksanaan Penilaian Kinerja menurut Hasibuan (2005) berpendapat bahwa pelaksanaan penilaian kinerja harus mencakup dua hal, yaitu: waktu pelaksanaan dan konteks penilaian

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu dari tujuan akhir yang ingin dicapai oleh karyawan. kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Luthans, 2005) menyebutkan ada 5 dimensi kepuasan kerja, yaitu:

a) *The work it self*, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, b) *Supervision*, supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja, c) *Coworkers*, rekan kerja atau tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja, tim yang “kuat” menjadi sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuanbagi karyawan. d) *Pay*, sistem pemberian upah yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat etrampilan individu, dan standar pengupahan akan menciptakan kepuasan kerja. e) *Opportunity of promotion*, kesempatan promosi yang adil dan didasarkan pada kinerja dan senioritas (lama bekerja)

3. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penilaian Kinerja adalah salah satu metode yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengetahui dan menilai seberapa besar kepuasan kerja karyawan akan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Alasan penilaian dilakukan adalah untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja para karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerja mereka (Malayu & Hasibuan, 2012). Penilaian kepuasan kerja karyawan akan dapat dipahami melalui sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan tinjauan sistematis, dapat dijelaskan tinjauan sistematis adalah prosedur yang ketat dalam mengidentifikasi, menilai, dan mensintesis semua hasil penelitian yang relevan terkait dengan pertanyaan penelitian, topik tertentu, atau fenomena yang menjadi perhatian dengan menggunakan strategi untuk membatasi bias. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah artikel yang diambil dari Perpustakaan Nasional dengan metode pengambilan data jenis artikel yang memiliki satu fokus yang sama mengenai penilaian kinerja dan kepuasan kerja.

3. Hasil Penelitian/ Pembahasan

Analisa hubungan antara penilaian kinerja dan kepuasan kerja

Proses penilaian harus terus mengalami perubahan menuju kepada arah yang lebih baik, dapat diartikan sistem tersebut tidak langsung sempurna, melainkan melalui tahapan perubahan dan perbaikan. Form penilaian kinerja setiap perusahaan sama yang menyesuaikan standar ISO 9001, penilaian dilakukan oleh atasan ke bawahan, dari mulai kepala departemen, sampai kepada karyawan yang paling bawah. Perbedaan penilaiannya terletak pada aspek/indikator yang dinilai, menyesuaikan dengan tugas yang dilaksanakan. Sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan *key performance indicator* (KPI), yang mana proses penilaian nya dilakukan setiap 3 bulan sekali dan kemudian dikumpulkan selama satu tahun dan di buat rata-ratanya. Dari hasil penilaian satu tahun inilah, yang menjadi dasar bagi manajemen perusahaan untuk memberikan *reward* maupun *punishment*.

Menurut manajemen dan para kepala departemen, perubahan sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan KPI bertujuan agar dapat mengetahui kinerja seorang karyawan secara lebih tepat, fokus dan terukur. Hal ini karena dalam KPI terdapat dua aspek yang diukur dalam sistem penilaian karyawan yaitu aspek kompetensi dan aspek hasil. Kompetensi dapat diketahui dengan melakukan penilaian kompetensi, aspek hasil dapat diketahui melalui penilaian serangkaian indikator kinerja yang tepat yang disebut dengan KPI atau indikator kinerja utama. Hal ini berbeda jika fokus penilaian kinerja lebih berdasar pada aspek hasil karena kebanyakan penilaian kinerja karyawan (aspek hasil) seringkali dihadapkan pada masalah subjektivitas karena tidak adanya indikator kinerja yang terukur dan objektif. Oleh sebab itu, identifikasi terhadap indikator-indikator kunci dalam KPI secara tepat, diharapkan proses pembinaan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan optimal, obyektif dan memberikan kontribusi positif bagi kinerja bisnis perusahaan. KPI itu sendiri adalah ukuran atau indikator yang akan memberikan informasi sejauh mana kita telah berhasil mewujudkan sasaran strategis yang telah kita tetapkan. KPI adalah ukuran spesifik tentang kinerja organisasi dalam wilayah bisnisnya. Aspek penilaian KPI yang dilakukan meliputi beberapa aspek, yakni : a. *Value Acquisition Indicator*. (Aspek ini melakukan penilaian terhadap kategori-kategori: 1.Ketekunan; 2.Dinamis; 3.Kualitas). b. *General Performance Indicator*. (Aspek ini melakukan penilaian terhadap kategori-kategori: 1.Kepemimpinan ; 2.Komunikasi; 3. Disiplin; 4. Keahlian teknis; 5.Pengembangan diri). c. *Achievement Performance Indicator*. (Aspek ini melakukan penilaian terhadap kategori-kategori : 1. Performa penjualan; 2.Keuangan; 3.Produksi (Hasil produk); 4.Pengelolaan SDM). d. *Personal Performance Indicator*. (Aspek ini melakukan penilaian terhadap kategori-kategori: 1. Keselamatan kerja; 2. Proses produksi; 3. Arus informasi; 4. Inventori asset; 5.Hubungan industrial/ lingkungan/ budaya kerja).

Berdasarkan hasil uji kuantitatif yang sudah dilakukan pada penelitian ini yaitu antara penilaian kinerja dengan kepuasan kerja menunjukkan dengan nilai yang signifikan, maka pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dapat dikatakan signifikan, hasil penelitian ini juga didukung dengan pendapat Hasibuan (2003) bahwa alasan untuk melakukan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan tingkat kepuasan kinerja karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kinerja mereka.

Selain itu hal ini juga di buktikan oleh hasil penelitian yang di lakukan oleh Dewi Maria, yaitu dengan adanya penerapan system penilaian kinerja yang efektif diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perusahaan maupun pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan penilaian yang sudah dilakukan terhadap kinerja, maka apabila penilaian kinerja yang semakin membaik maka kepuasan kerja dari karyawan pula akan semakin membalik. Sumberdaya manusia dituntut untuk memiliki penilaian yang bagus terhadap kinerja yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja itu sendiri, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memberikan *feedback* yang baik pula terhadap perusahaannya, dan akan memberikan prestasi yang memadai. Sehingga perusahaan akan mampu bertahan dan bahkan berkembang lebih maju dari saat ini.

Kesimpulan

Penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dapat dikatakan bahwa semakin baik pelaksanaan penilaian kinerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, dydtem penilaian kinerja juga harus terus mengalami perubahan maju kearah pernaikan dengan penilaian melalui system KPI. Aspek-aspek utama dalam penilaian karyawan adalah ;(1) *Value Acquisition Indicator*, (2) *General Performance Indicator*, (3) *Achievement Performance Indicator*, (4) *Personal Performance Indicator*.

REFERENCES

- Agus Setiono, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis*.
- Dessler, A. E., & Yang, P. (2003). The distribution of tropical thin cirrus clouds inferred from Terra MODIS data. *Journal of Climate*, 16(8), 1241–1247.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Iqram, M. (2019). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Makassar*. Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Makassar.
- Januari, C. I. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan pt. telekomunikasi indonesia, tbk wilayah malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(2).
- Luthans. (2005). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. ANDI, Yogyakarta.
- Malayu, H., & Hasibuan, H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia, Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulyana, & Dedy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Mulyana, & Dedy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Purwaningrum, E. L. (2014). Pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja (Studi pada karyawan tetap PT. Aggionmultimex). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rivai, V., & Basri. (2004). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan daya saing perusahaan*.
- Soeprihanto, & Jhon. (2009). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.