

PERSPEKTIF KARYAWAN : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Naiknya Kinerja

Hadyati Harras¹, Endah Finatariyani², Purwatiningsih³

Universitas Pamulang, Banten

dosen01046@unpam.ac.id¹, dosen01488@unpam.ac.id², dosen00972@unpam.ac.id³

Submitted: 02nd May 2021/ **Edited:** 26th June 2021/ **Issued:** 01st July 2021

Cited on: Harras, H., Finatariyani, E., & Purwatiningsih, P. (2021). PERSPEKTIF KARYAWAN : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Naiknya Kinerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 607-615.

ABSTRACT

Along with the times, there has been a shift in the perspective of organizational management, especially the involvement of human resources. In this century, HR is given a high position, including fulfilling satisfaction. This is done, because the owner of the company realizes that progress will only be achieved if HR maintenance is carried out very well. This study is interested in examining how performance is from the employee's point of view. This is intended so that all interests within the company can be accommodated, especially the interests of HR as the spearhead of the company. To follow up this research, a quantitative approach and regression analysis were used. The object of this research is Panin bank employees in South Tangerang City Region. The results of the study indicate that a good compensation system is a factor that greatly affects the increase in performance. The results of the descriptive analysis explain that employees consider compensation to be the core of a million reasons for wanting to work, willing to be ordered, accepting pressure, ready to sacrifice time and energy. So, if all the sacrifices that have been made for a whole month get a high appreciation, in this case the compensation is commensurate, then very good work productivity will be born.

Keywords: Performance, Compensation, Work Environment, Leadership Support, Career

PENDAHULUAN

Inti dari seluruh kegiatan perusahaan adalah untuk mencapai tujuan yang menyejahterakan, termasuk sumber daya manusia (karyawan / pegawai). Dalam kajian industrial, karyawan diklasifikasikan sebagai unsur utama, namun seiring berkembangnya zaman, pengertian dan kedudukan karyawan mulai bergeser ke arah yang lebih kompleks, yakni penentu kemajuan. Maka, di abad ini karyawan tidak lagi dipandang sebelah mata, apa artinya? tidak ada lagi paradigma karyawan yang butuh pekerjaan, melainkan semua pihak saling membutuhkan. Dalam sebuah riset dijelaskan, hadirnya kemajuan telah menunjukkan jalan baru bagi pemilik perusahaan, bahwa

tujuan tidak lagi berbicara soal materil semata, lebih jauh abad ini menghadirkan peluang, yang hanya bisa dicapai dengan cara memelihara karyawan (Anggraeni, 2020; Wahyudi, 2019). Fakta ini telah dibuktikan oleh perusahaan-perusahaan besar dunia, sebut saja Microsoft, IBM, Apple, Amazon, Alibaba, Google, dan sebagainya, kemajuan mereka terletak pada bagaimana sumber daya manusia yang ada diberikan peran dan ruang yang lebih produktif dengan keseimbangan yang tepat (Wahyu & Salam, 2020).

Tentu inti dari semua hal dibutuhkan adalah kinerja dan produktivitas kerja. namun, perusahaan harus sadar, bahwa ini bukan soal tugas atau kerja, tapi ini soal bagaimana orang yang bekerja dan melaksanakan tugas mendapatkan apa yang mereka butuhkan sebagai unsur utama perusahaan (Harras, et, al., 2020). Maka paradigma dari seorang CEO harus bijaksana dan dapat menjalin kerja sama yang baik dengan para karyawan. Terlebih para manajer, sebagai orang yang paling banyak bersentuhan dan memahami keadaan operasional, sudah seharusnya memiliki hubungan yang sangat erat dengan sumber daya manusia, kaitannya dengan peningkatan kinerja dan kemajuan perusahaan (Udin, 2020).

Dalam banyak riset, kita mengetahui bahwa kinerja adalah ukuran bagi kebaikan pihak-pihak terkait, tidak terkecuali karyawan itu sendiri (Farong, 2021). Manfaat yang sering diberikan atas prestasi adalah kenaikan gaji, pemberian bonus, kenaikan jabatan, dan tentu semua itu berdampak pada kualitas kehidupan karyawan. Oleh karena itu, kinerja harus menjadi perhatian khusus, bagi karyawan itu sendiri, bahwa keberadaannya tidak hanya untuk mencari uang untuk menyelesaikan kebutuhan jangka pendek, namun jauh dari pada itu untuk memastikan kehidupannya lebih baik (Harras, et, al., 2020).

Di antara faktor yang mempengaruhi terhadap kenaikan kinerja adalah sistem kompensasi yang baik. Fakta menunjukkan, perusahaan besar yang memiliki sistem kompensasi baik, selalu menjadi incaran bagi para pelamar (Rehman Khan & Yu, 2021). Mereka meyakini, dengan kompensasi yang baik akan lebih terjadi perubahan hidup yang signifikan, khususnya dalam hal materil, seperti memiliki rumah, kendaraan, gaya hidup yang lebih baik, dan sebagainya. Hal ini mengisyaratkan, kompensasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada lahirnya perilaku kerja produktif dan tercapainya kinerja yang diharapkan.

Faktor lain yang juga dipandang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, dukungan pimpinan, dan karier. Lingkungan kerja dipandang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal perasaan atau emosional. Tentu, dalam bekerja tidak hanya melibatkan kecerdasan dan kompetensi saja, namun ada rasa dan perasaan yang mempengaruhi keadaan emosional karyawan sehingga berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja (Wahyudi, 2020; Mulyana, 2021).

Dukung pimpinan menjadi faktor lain yang dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam konteks emosional di dalam menjalankan tugas. Secara sederhana, sikap pimpinan dapat mempengaruhi persepsi karyawan tentang pekerjaan dan tempat kerja (Chen, et, al., 2021). Tentu, dengan sikap pimpinan yang cenderung mendukung terhadap kepentingan karyawan akan memberikan rasa semangat dan motivasi di dalam bekerja untuk dapat bekerja lebih baik (sebagai bentuk balas budi dan rasa malu karena telah mendapatkan banyak kebaikan dari pimpinan).

Faktor lain adalah karier. Karier dikatakan berpengaruh terhadap kinerja dalam konteks jangka panjang, apa maksudnya? Karyawan bekerja tidak hanya puas dari kompensasi dan lingkungan saja, namun adanya kenaikan pangkat, promosi dan pengakuan secara khusus, menjadi faktor lain yang mendorong pola kerja terbentuk secara teratur dan konsisten (Hirschi & Koen, 2021). Tidak jarang, hal tersebut menjadi pemicu lahirnya rasa optimis dan ambisi untuk selalu menjadi yang terbaik.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Dalam arti yang sederhana kompensasi adalah imbalan, namun dalam prakteknya kompensasi tidak hanya berbentuk gaji pokok, insentif, bonus, dan tunjangan, yakni adanya sebuah harapan akan kenaikan gaji pokok sebagaimana ketentuan yang berlaku, adanya kenaikan insentif dan bonus sesuai masa kerja dan target kerja yang tercapai, dan adanya penghargaan atas kontribusi selama puluhan tahun sebagai karyawan berupa tunjangan (Kubick & Yazzie, 2021; Durrant, et, al., 2021).

Lingkungan kerja

Kenyaman adalah produk dari interaksi antar manusia yang ada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karenanya, saling menghormati, menghargai, sopan, santun, dan menjaga perasaan orang lain di dalam lingkungan kerja sangat penting.

karena bekerja tidak hanya sendiri, akan tetapi saling berkaitan antara satu karyawan dengan karyawan lain, maka penting untuk membangun lingkungan kerja yang baik, agar terbangun tim kerja yang solid dan tercapainya tujuan (Cappa, et, al., 2021).

Dukungan pimpinan

Bagi karyawan, rasa senang bekerja dirasa kurang lengkap jika hubungannya dengan pimpinan kurang harmonis (Zaim, et, al., 2021). Pasalnya, bagi karyawan pimpinan adalah orang yang memegang kendali atas dirinya, dalam hal ini nasib kerja di dalam perusahaan. Sehingga, segala sikap dan perilaku pimpinan terhadap karyawan akan diartikan lebih. Kebanyakan karyawan akan merasa senang dan bangga, jika merasa dekat, dihargai, dan diapresiasi oleh pimpinan (Antonopoulou, et, al., 2021).

Karier

Lamanya bekerja akan memunculkan sikap lain, yakni rasa jenuh terhadap pekerjaan dan keadaan. Adanya karier menjadi harapan yang dapat menutup perasaan negatif terhadap keadaan kerja saat ini, yang sudah dilakukan selama bertahun-tahun. Oleh karenanya, perusahaan yang baik adalah, mereka yang telah merancang masa depan bagi para karyawannya, sehingga akan lahir rasa loyal dan totalitas di dalam bekerja (Xu, 2021). Karier dapat menjadi stimulus yang membentuk persepsi baru tentang kehidupan di perusahaan, dan dapat menjadi motivasi untuk terus berkontribusi bagi kemajuan perusahaan.

Kinerja

Kinerja merupakan tercapainya tujuan kerja dengan sikap dan perilaku kerja yang diharapkan. Secara praktis, kinerja melibatkan sikap, perilaku dan hasil kerja. Artinya, hasil kerja tidak berdiri sendiri, melainkan manifestasi dari proses kerja yang melibatkan sikap dan perilaku (Wahyu & Salam, 2020). Terlepas dari itu semua, tercapainya tujuan kerja adalah inti dari pembahasan kinerja, oleh karenanya menjadi penting bagi setiap karyawan untuk memotivasi diri agar bekerja berorientasi pada hasil yang sangat baik.

METODE PENELITIAN

Langkah-langkah ilmiah yang ditetapkan dalam penelitian ini meliputi kegiatan:

1. Menetapkan fundamental penelitian dengan pendekatan kuantitatif
2. Menetapkan basis analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda

3. Menetapkan sampel penelitian dengan teknik purposif
4. Menetapkan ukuran Likert sebagai skala penelitian
5. Membuat kuesioner sebagai cara di dalam mendapatkan dan mengumpulkan data penelitian
6. Melakukan analisis terhadap data yang terkumpul dengan tahapan yang telah ditetapkan
7. Melakukan pembahasan dan memberikan kesimpulan

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Bagi responden, hal yang paling berkaitan dan memiliki urutan prioritas terhadap kenaikan kinerja adalah kompensasi. Lebih dari 50%, responden menyatakan kompensasi adalah faktor yang paling dominan terhadap kinerja. Bahkan baik karyawan operasional maupun manajer, memberikan tanggapan yang sama, bahwa kompensasi adalah pemicu seseorang karyawan mau bekerja lebih baik, lebih produktif, lebih disiplin, dan lain sebagainya. Adapun jenis kompensasi yang paling dipersepsikan baik adalah gaji pokok, kemudian tunjangan. Menurut karyawan, gaji pokok dipandang sangat penting karena rutinitasnya, apa maksudnya? Menurut karyawan, dari sekian jenis kompensasi, hanya gaji pokok yang rutin dibayarkan setiap bulan dan selalu menjadi acuan bagi jenis kompensasi yang lain. Sehingga jika gaji pokok sudah sesuai harapan maka jenis kompensasi lain akan mengikuti.

Lingkungan kerja dipersepsikan sebagai faktor kedua dari keempat variabel independen di dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan, terjadinya komunikasi dan interaksi yang baik antar karyawan menjadi motivasi tersendiri di dalam menjalankan tugas. Indikator yang paling dominan adalah komunikasi. Bagi para karyawan tutur kata dan keramahan dalam berbicara adalah faktor yang paling penting bagi pembentukan lingkungan kerja yang baik. Hal tersebut juga dapat meningkatkan kesadaran diri setiap individu karyawan untuk saling menghargai dan mendukung satu sama lain di dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama.

Dukungan pimpinan dinilai sebagai faktor ketiga dari keempat variabel bebas di dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Para karyawan

merasa senang dan bangga jika para manajer dapat memberikan perhatian dan bersikap bijaksana di dalam mengambil keputusan. Bahkan jika ada pimpinan atau manajer yang bersikap pro terhadap kepentingan karyawan dan membaur dalam setiap interaksi, secara tidak langsung menjadi motivasi tersendiri terhadap rasa senang dan betah bekerja.

Sedangkan variabel karier dinilai sebagai faktor terakhir yang dinilai berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pasalnya, karier adalah faktor tidak langsung dan termasuk faktor non teknis di dalam bekerja, namun adanya karier cukup efektif di dalam memelihara semangat dan antusias karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan, karier memberikan jaminan lebih baik dari sisi penghargaan.

Analisis Regresi

Tabel 1. Nilai Prediksi Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Hipotesis	Estimasi Regresi
Kompensasi > Kinerja	0,441
Lingkungan Kerja > Kinerja	0,256
Dukungan Pimpinan > Kinerja	0,211
Karier > Kinerja	0,194
Simultan	0,564

Sumber: Data penelitian, 2021

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Secara statistik kompensasi memberikan nilai kemungkinan terjadinya peningkatan kinerja sebesar 0,441 terhadap kinerja. Temuan ini berarti, bahwa faktor kompensasi memiliki andil yang besar bahkan hampir 50% terhadap peningkatan kinerja. Maka sudah menjadi prioritas bagi perusahaan untuk menghadirkan sistem kompensasi yang baik, guna meningkatnya kinerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Besaran kenaikan kinerja atas kenaikan lingkungan kerja adalah sebesar 0,256. Temuan ini bermakna bahwa hubungan yang baik antar karyawan memberikan dampak positif terhadap kenaikan kinerja. Maka sudah sepatutnya perusahaan menyosialisasikan kepada seluruh karyawan untuk saling menghormati dan menghargai satu sama lain, serta menjadikan sikap dan perilaku sopan santun sebagai budaya kerja.

Pengaruh dukungan pimpinan terhadap kinerja

Kenaikan kinerja atas meningkatnya dukungan pimpinan menjadi tren positif dengan nilai kemungkinan sebesar 0,211. Artinya, keramahan dan kebaikan pimpinan

atas karyawan memberikan kontribusi nyata terhadap kenaikan kinerja. Tentu, temuan ini menjadi isyarat bagi perusahaan, di dalam setiap pengangkatan pimpinan wajib menetapkan kepribadian yang baik sebagai syarat utama, karena faktanya pimpinan yang bijaksana dan mengertikan bawahan dapat mendorong semangat kerja dan meningkatnya produktivitas kerja.

Pengaruh karier terhadap kinerja

Hasil olah data menunjukkan nilai regresi sebesar 0,194. Artinya, kenaikan kinerja bersifat positif yang disebabkan oleh kenaikan karier dengan nilai kemungkinan sebesar 0,194. Temuan ini menegaskan, bahwa karier adalah faktor independen yang terbukti secara matematis dapat meningkatkan kinerja, terutama dalam memelihara motivasi kerja. Dengan adanya karier para karyawan akan lebih bisa menjaga sikap optimis dan antusias sehingga sikap buruk seperti malas dan bosan dapat diminimalisir.

Simultan

Secara keseluruhan nilai kontribusi keempat variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja, dukungan pimpinan, dan karier) sebesar 0,564 terhadap variabel kinerja. Nilai tersebut berarti, penerapan sistem kompensasi, membangun lingkungan kerja kondusif, pimpinan berlaku ramah dan bijak, serta terbukanya sistem karier sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dengan presentasi lebih dari 50%, yakni sebesar 56,4%.

KESIMPULAN

Analisis regresi menunjukkan jika kinerja akan meningkat secara signifikan jika perusahaan memperhatikan keempat faktor yang diharapkan oleh karyawan, yakni sistem kompensasi yang baik, yakni sebuah sistem yang tidak hanya mengatur soal besaran, namun juga mempertimbangkan kenaikan, ragam kompensasi, masa kerja, tingkat pendidikan, tingkat kompetensi, tingkat beban kerja, dan lain sebagainya termasuk aturan pemerintah. Kemudian memperhatikan lingkungan kerja, yakni terjalin interaksi dan komunikasi yang baik antar karyawan (saling menghargai dan mendukung). Kemudian memperhatikan sikap dan perilaku pimpinan, yakni menghadirkan pimpinan yang berkepribadian ramah, sopan, bertanggung jawab, dan bijaksana, sehingga terbangun hubungan kerja yang baik dan membentuk tim kerja yang solid. Kemudian memperhatikan karier, yakni perusahaan lebih memperhatikan

perasaan para pekerja dan segala kemungkinan yang ditimbulkan akibat lamanya bekerja, dengan sistem karier yang terbuka dan memprioritaskan karyawan internal, ini menjadi sebuah motivasi untuk bekerja lebih baik dan loyal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, F. N. (2020). SURVEY MOTIVASI KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 251-260.
- Antonopoulou, H., Halkiopoulou, C., Barlou, O., & Beligiannis, G. N. (2021). Transformational leadership and digital skills in higher education institutes: during the COVID-19 pandemic. *Emerging Science Journal*, 5(1), 1-15.
- Cappa, F., Oriani, R., Peruffo, E., & McCarthy, I. (2021). Big data for creating and capturing value in the digitalized environment: unpacking the effects of volume, variety, and veracity on firm performance. *Journal of Product Innovation Management*, 38(1), 49-67.
- Chen, L., Li, T., & Zhang, T. (2021). Supply chain leadership and firm performance: A meta-analysis. *International Journal of Production Economics*, 235, 108082.
- Durrant, J., Gong, J. J., & Howard, J. (2021). In the nick of time: Performance-based compensation and proactive responses to the Tax Cuts and Jobs Act. *Journal of Management Accounting Research*, 33(1), 53-74.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505.
- Kubick, T. R., & Yazzie, C. E. (2021). Compensation and taxes: Evidence from relative performance evaluation. *Journal of Management Accounting Research*, 33(1), 75-101.
- Mulyana, Y. (2021). The Influence of Motivation, Ability, Organizational Culture, Work Environment on Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(7), 99-108.
- Rehman Khan, S. A., & Yu, Z. (2021). Assessing the eco-environmental performance: an PLS-SEM approach with practice-based view. *International Journal of Logistics Research and Applications*, 24(3), 303-321.
- Udin, U. (2020). Renewable Energy and Human Resource Development: Challenges and Opportunities in Indonesia. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(2), 233.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).

- Wahyudi, M. (2019). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Wahyudi, W. (2020). KINERJA DOSEN: KONTRIBUSINYA TERHADAP AKREDITASI PERGURUAN TINGGI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 401-410.
- Xu, H. (2021). Career decision-making from a dual-process perspective: Looking back, looking forward. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103556.
- Yu, Z. H. O. U., Longtao, S. H. A. O., ZHANG, C., Fenzhu, J. I., Jiang, L. I. U., Guo, L. I., ... & Farong, D. U. (2021). Numerical and experimental investigation on dynamic performance of bump foil journal bearing based on journal orbit. *Chinese Journal of Aeronautics*, 34(2), 586-600.
- Zaim, H., Demir, A., & Budur, T. (2021). Ethical leadership, effectiveness and team performance: An Islamic perspective. *Middle East Journal of Management*, 8(1), 42-66.