

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Landasan Teoritis

#### 1. Kinerja

Kinerja menurut Bambang Kusriyanto *dalam* A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Faustino Cardoso Gomes *dalam* A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lainnya yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi (Brahmasari, 2008).

Sedangkan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya.

Meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kinerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, ada beberapa karakteristik yang harus dimiliki yang diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja (Henry Simamora, 2004). Karakteristiknya adalah :

- a. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya. Konsep keandalan pengukuran mempunyai dua komponen: stabilitas dan konsistensi. Stabilitas menyiratkan bahwa pengukuran kriteria yang dilaksanakan pada waktu yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira-kira serupa. Konsistensi menunjukkan bahwa pengukuran kriteria yang dilakukan dengan metode yang berbeda atau orang yang berbeda harus mencapai hasil yang kira-kira sama.
- b. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka. Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah evaluasi kinerja anggota organisasi. Jika kriteria semacam itu memberikan skor yang identik kepada semua orang, maka kriteria tersebut tidak berguna untuk mendistribusikan kompensasi atas kinerja, merekomendasikan kandidat untuk promosi, ataupun menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- c. Kriteria yang baik haruslah sensitif terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan. Karena tujuan penilaian kinerja adalah untuk menilai efektivitas individu anggota organisasi, kriteria efektivitas yang dipakai dalam sistem itu haruslah terutama di bawah kebijakan pengendalian orang yang sedang dinilai.

- d. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

## **2. Tingkat Kinerja**

Untuk mengetahui tingkat kinerja maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti dikemukakan oleh Agus Dharma (2004) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. Kualitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- b. Kuantitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

## **3. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pemanen Teh**

### **a. Faktor Internal**

Kinerja pemanen teh dipengaruhi oleh faktor-faktor dari pemanen itu sendiri. Inilah yang disebut faktor internal yang terdiri dari :

#### 1) Umur

Umur adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun, masa awal dewasa adalah 18 tahun sampai 40 tahun, dewasa madya adalah 41 sampai 60 tahun, dewasa lanjut > 60 tahun, umur adalah lamanya hidup dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan (Hurlock, 2004).

Menurut Robbins (2007), hubungan antara usia dan kinerja pekerjaan kemungkinan akan menjadi masalah yang lebih penting selama dekade mendatang. Para pekerja yang lebih tua memiliki kualitas positif pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penelitian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas.

Menurut Santrock (1995), usia sampai dengan tahun 50 adalah kelompok usia yang paling sehat, paling tenang, paling bisa mengontrol diri, paling bisa bertanggung jawab.

## 2) Pendidikan

Pendidikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), yaitu proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia pasal I Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukannya.

Menurut Hasbullah (2009), pendidikan sering diartikan usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Pendidikan mempunyai tugas menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan. Derap langkah pembangunan selalu diupayakan seirama dengan tuntutan zaman. (Basrowi, 2010).

### 3) Pengalaman Kerja

Menurut Abriyani Puspaningsih (2004), pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang yang memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yaitu :

- a) Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

#### 4) Prestasi Kerja

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 (Hasibuan, 1995).

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Menurut Heidrahman dan Suad Husnan (1990), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut :

##### a) Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

##### b) Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

##### c) Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.

d) Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

e) Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

f) Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja

g) Kehadiran

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

5) Jumlah Tanggungan Keluarga

Jumlah tanggungan keluarga adalah banyaknya anggota keluarga yang terdiri dari istri, dan anak, serta orang lain yang turut serta dalam keluarga berada atau hidup dalam satu rumah dan makan bersama yang menjadi tanggungan kepala keluarga.

Menurut Wirosuhardjo (1996), bahwa besarnya jumlah tanggungan keluarga akan berpengaruh terhadap pendapatan karena semakin banyaknya jumlah tanggungan keluarga yang ikut makan maka secara tidak langsung akan memaksakan tenaga kerja tersebut untuk mencari tambahan pendapatan.

## **b. Faktor Eksternal**

### 1) Sarana dan Prasarana

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek).

Apabila tidak tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dalam pemanen teh, maka kinerja pemanen juga akan rendah dan pendapatan produksi juga akan menurun. Oleh karena itu ketersediaan sarana dan prasarana ada hubungannya dengan kinerja pemanen teh.

### 2) Gaji

Gaji adalah pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer. (Mulyadi, 2013).

Menurut Sadili Samsudin (2010), gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. (Andrew E. Sikula *dalam* buku Manajemen Sumber Daya Manusia, 2007).



### 3) Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001).

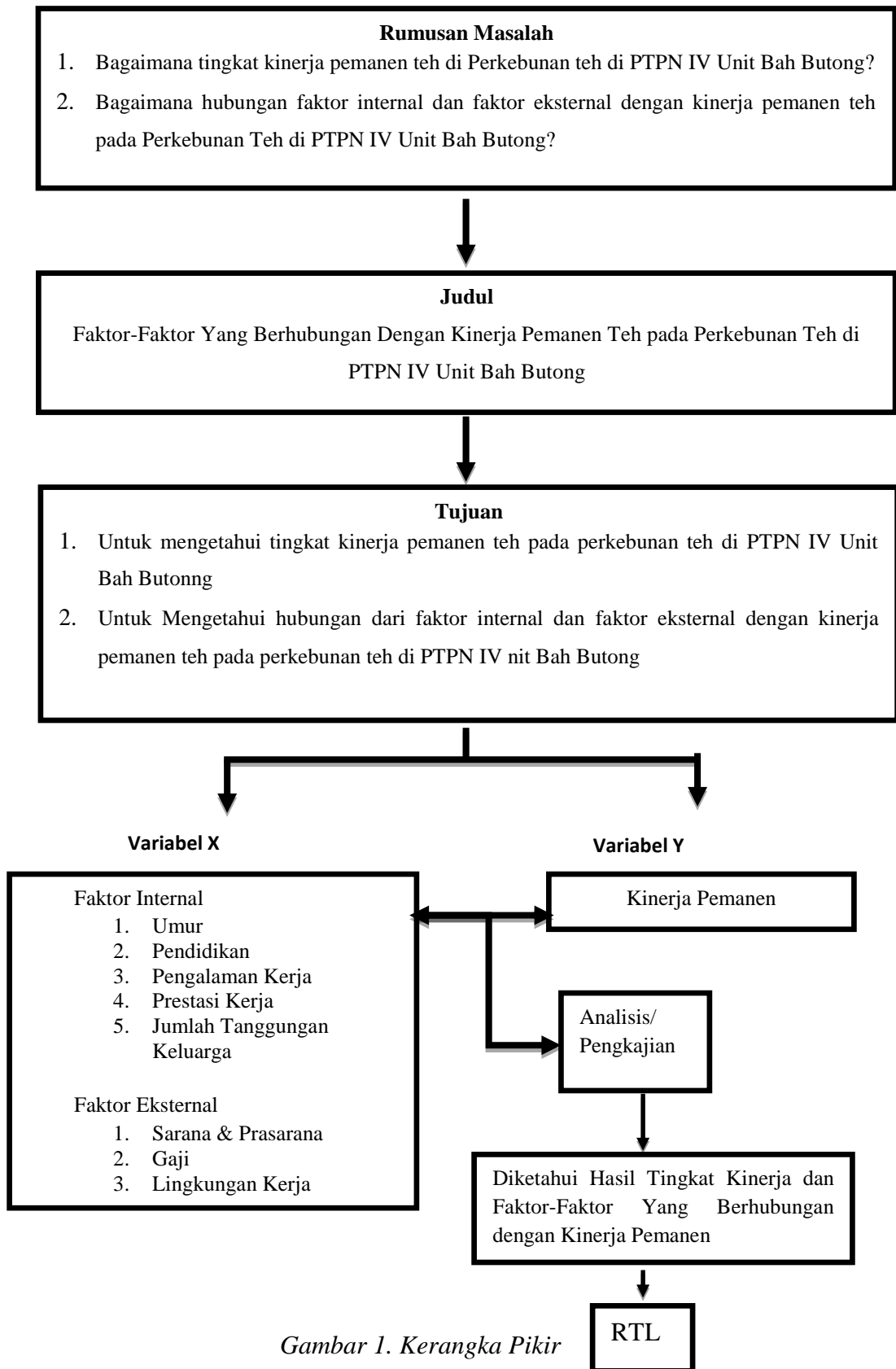
Menurut Bambang Kusriyanto (1991), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Menurut Sedarmayanti (2001), Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Basuki Sigit priyono, Indra Cahyadinata, dan Setiowati (2008) mengenai Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Produktivitas dan Kontribusi Penghasilan Tenaga Kerja Wanita Pemetik Teh di PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Propinsi Jambi. Penelitian tersebut menghasilkan sejumlah informasi mengenai faktor tanggungan keluarga, motivasi, dan persepsi terhadap upah mempunyai hubungan yang nyata positif terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja wanita pemetik teh di PTPN Nusantara VI kayu Aro, sementara faktor umur, pendidikan formal, pengalaman kerja dan persepsi terhadap fasilitas perusahaan tidak tidak berhubungan nyata.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ary Rahmady Pratama dan Dwi Retno Andriani (2015) mengenai Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pemetik Teh di PTPN XII (PERSERO) Kebun Wonosari. Dari hasil penelitian dipeloreh variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemetikan teh adalah usia, pengalaman kerja dan upah. Sedangkan variabel yang tidak berpengaruh adalah jaminan sosial, hubungan atasan dan bawahan serta jenis kelamin.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Didik Purwadi, Suharno, Wida Putri Wulandari (2010) mengenai Analisis Kinerja Pemetik Teh di Perkebunan Teh Organik PT. BS, Jawa Barat. Dari hasil penelitian diperoleh Pada berbagai karakteristik yang diteliti yaitu status pengalaman memetik, lokasi tempat tinggal, usia dan jenis kelamin menunjukkan bahwa karakteristik tersebut tidak mempengaruhi hasil pencapaian uji mutu pucuk pemetik.

### C. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis dari pengkajian ini adalah :

1. Diduga tingkat kinerja karyawan teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong masih rendah.
2. Diduga adanya hubungan dari faktor internal dan eksternal dengan kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong.