

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Karakteristik Biografis**

Biografis berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia berasal dari kata biografi yang artinya riwayat hidup (seseorang) yang ditulis oleh orang lain. Karakteristik biografis menurut **(Robbins dan Coulter,2010:63)** adalah karakteristik perseorangan seperti:

##### **1. Usia**

Pengaruh Usia Terhadap:

- 1) Usia Terhadap Tingkat Pengunduran diri: Semakin Tua maka tingkat pengunduran diri semakin rendah
- 2) Usia Terhadap Tingkat Keabsenan: Semakin Tua maka tingkat keabsenan akan semakin rendah, namun tidak selalu demikian, karyawan tua mempunyai tingkat keabsenan dapat dihindari lebih rendah dibanding yang muda, namun karyawan tua mempunyai tingkat kemangkiran tak terhindarkan lebih lebih tinggi.
- 3) Usia Terhadap Produktivitas: sebagian berasumsi bahwa semakin bertambahnya usia maka produktivitas akan menurun, namun tidak kajian lain menyatakan bahwa antara usia dan kinerja tidak ada hubungan, sebab

usia yang bertambah biasanya akan dapat ditutupi dengan pengalaman yang cukup lama.

- 4) Usia Terhadap Kepuasan Kerja: terdapat bermacam hasil penelitian, sebagian penelitian menunjukkan hubungan positif antara bertambahnya usia dengan kepuasan kerja sampai pada umur 60 tahun, namun sebagian penelitian mencoba memisahkan antara karyawan profesional dengan non-profesional, bahwa karyawan yang profesional kepuasannya akan terus menerus meningkat seiring bertambahnya usia, dan karyawan yang non profesional merosot selama usia setengah baya dan kemudian naik lagi pada tahun-tahun berikutnya.

## **2. Gender,**

Tidak ada perbedaan yang mencolok antara pria dan wanita, kecuali jika dikaitkan dengan budaya setempat berkaitan dengan keabsenan, bahwa wanita lebih memiliki tingkat keabsenan yang tinggi dibandingkan dengan pria, hal ini berkaitan dengan tanggungjawab dan fungsi dari seorang wanita dirumah tangga.

## **3. Ras,**

Ras adalah sebuah isu yang controversial. Isu ini dapat dengan mudah menimbulkan perdebatan sehingga membuat individu lebih suka menghindari topic ini. Namun, sebuah gambaran lengkap atas perbedaan individu dalam PO tidak akan lengkap tanpa sebuah diskusi mengenai ras.

Kita akan mendefinisikan ras sebagai warisan biologis yang digunakan individu untuk mengidentifikasi diri mereka sendiri. Dilema utama yang dihadapi para pemberi kerja yang menggunakan tes kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan, dan keputusan personel serupa adalah kekhawatiran bahwa tes tersebut mungkin memiliki sebuah dampak negative pada kelompok rasa atau etnis. Sebagai contoh, beberapa kelompok minoritas mendapat nilai rata-rata sebanyak 1 deviasi, numeric, dan kemampuan spasial. Ini berarti bahwa hanya 10 persen anggota kelompok minoritas yang memiliki nilai diatas rata-rata untuk orang kulit putih. Tetapi setelah meninjau bukti yang ada, para peneliti menyimpulkan bahwa “meskipun terdapat perbedaan kelompok dalam rata-rata hasil tes, hanya terdapat sedikit bukti yang meyakinkan bahwa tes-tes yang dikonstruksi dengan baik mampu memprediksikan dengan lebih baik pengaruh pendidikan, pelatihan, atau pekerjaan bagi anggota kelompok mayoritas dibandingkan anggota dari kelompok minoritas”.

#### **4. Masa Jabatan,**

Tinjauan ekstensif mengenai hubungan senioritas-produktivitas telah dilakukan. Jika mendefinisikan senioritas sebagai waktu pada suatu pekerjaan, maka kita dapat berkata bahwa bukti terbaru menunjukkan adanya hubungan positif antara senioritas dan produktivitas pekerjaan. Masa jabatan, bila dinyatakan sebagai pengalaman kerja, tampak menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas produktivitas karyawan.

Masa jabatan juga disebut sebuah variable yang kuat dalam menjelaskan perputaran karyawan. Semakin lama seseorang berada dalam satu pekerjaan, lebih kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Bukti menunjukkan bahwa masa jabatan dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif. Bahkan, ketika usia dan masa jabatan diperlakukan secara terpisah, masa jabatan tampaknya menjadi dasar pemikiran yang lebih konsisten dan stabil terhadap kepuasan kerja dibandingkan usia kronologis.

**(Dalam Rivai, 2007: 256)** Banyak riset yang telah menganalisis karakteristik biografis ini, yaitu berupa usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja. Penemu dan analisis karakteristik-karakteristik ini mempengaruhi kinerja, absensi, tingkat keluarnya karyawan, dan kepuasan kerja. Menurut **(Rivai, 2007: 224)** karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi yang terdiri dari:

### **1. Usia**

Ada suatu keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot sejalan dengan makin tuanya usia seseorang. Tetapi hal itu tidak terbukti, karena banyak orang yang sudah tua tapi masih enerjik. Memang diakui bahwa pada usia muda seseorang lebih produktif dibandingkan katika usia tua.

### **2. Jenis kelamin**

Ada pendapat yang mengatakan bahwa ada perbedaan antara pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja, ada juga yang berpendapat tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan

memecah masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Dalam hal ini tidak ada perbedaan yang berarti dalam hal kinerja antara pria dan wanita.

### **3. Status perkawinan**

Perkawinan biasanya akan meningkatkan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, karena pekerjaan nilainya lebih berharga dan penting karena bertambahnya tanggung jawab pada keluarga, dan biasanya karyawan yang sudah menikah lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah.

### **4. Masa kerja**

Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja.

Kepribadian adalah organisasi dinamis pada tiap-tiap sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian unik pada lingkungannya dan kepribadian merupakan total jumlah dari seorang individu dalam beraksi dan berinteraksi dengan orang lain, atau dapat pula dikatakan bahwa kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang.

Dalam struktur kepribadian berkisar pada upaya untuk mengenali dan menandai karakteristik abadi yang menggambarkan pada perilaku individu. Makin kon sisten karakteristik itu dan makin sering terjadi dalam situasi yang beraneka ragam, maka penting ciri itu dalam menggambarkan seorang individu.

Menurut (**Hamim, 2003: 226-227**) karakteristik pribadi manusia dibentuk dari nilai agama, etnis dan tradisi, yaitu:

1. Nilai agama sangat besar pengaruhnya kepada kepribadian manusia. Manusia tidak bisa menjalani kehidupan yang lebih baik atau mencapai sesuatu yang bermanfaat bagi kemanusiaan dan peradaban manusia, tanpa memiliki keyakinan terhadap nilai agama.
2. Nilai etnis menurut Salvatore (**dalam Hammim, 2003: 226**) menyatakan kepribadian manusia, kecenderungan dan perangai sebagian besar dibentuk oleh factor keturunan, social, kebudayaan dan lingkungan.
3. Nilai tradisional kebudayaan mempunyai fungsi sangat besar bagi manusia, demikian pula nilai-nilai tradisi dapat mengukur agar manusia mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat dan menentukan sikapnya kalau berhubungan dengan orang lain.

Menurut ( **Hammim, 2003: 228**) latar belakang pribadi manusia dapat dibentuk dari nilai-nilai agama dan etnis, selain itu dapat dipengaruhi oleh lingkungan, situasi, dan pendidikan.

Menurut pendapat penulis dan pendapat beberapa ahli manajemen karakteristik biografis adalah factor-faktor pribadi yang mencakup usia, jenia

kelamin, status perkawinan, dan masa kerja, yang mana keempat factor ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keempat factor tersebut juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

### 2.1.2 Pengertian kinerja

Menurut (Gomes, 2009: 135) kinerja menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Batasan mengenai kinerja sebagai catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. (dalam Sedarmayanti, 2013: 50) *Performance* diterjemahkan menjadi Kinerja, Juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil/unjuk/ kerja/penampilan kerja. Berdasarkan pendapat di atas (Sutrisno dalam Gomes, 2009: 165) menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Suatu organisasi atau instansi tidak mungkin berjalan tanpa adanya karyawan, sebab bagaimanapun karyawan adalah tumpuan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan. Pada umumnya setiap organisasi kerja mengharapkan agar karyawannya memperoleh hasil yang memuaskan dalam pekerjaannya. Agar karyawan mempunyai kinerja sebagaimana diharapkan oleh organisasi maka diperlukan usaha yang tepat untuk memberdayakan para karyawan tersebut, dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dalam kemajuan organisasi. Kinerja dalam

menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan dipengaruhi oleh keinginan, lingkungan, dan tepat waktu.

Menurut **(Hasibuan, 2012: 94)** Bila dikaitkan dengan kerja maka dikenal istilah prestasi kerja yaitu merupakan hasil yang dicapai seseorang ketika mengerjakan tugas atau kegiatan tertentu (bekerja). 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. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan tersebut.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) **(dalam Mulyasa, 2004: 136)** mengemukakan bahwa "Kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja". Kinerja di sini lebih dispesifikan kepada pelaksanaan kerja yang identik dengan perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Artinya kinerja seseorang baru bisa dikatakan baik apabila seseorang tersebut telah berperilaku baik dalam bekerja.

**(Vroom dalam Mulyasa, 2004: 138)** menyatakan bahwa "Kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (ability) dan motivasi". Hubungan



perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah. Selanjutnya Mitchell dalam Mulyasa menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: "Quality work promptness, initiative, capability, and communication".

Menurut **(Wibowo, 2007: 7)** mengatakan manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Selanjutnya **(Darma, 2009: 25)** mengatakan manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang baik organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

Kinerja (*Achievement*) menurut **(Sastrohadiwiryo, 2013: 269)** menyatakan: seseorang yang memiliki keinginan untuk berkinerja sebagai suatu "kebutuhan" atau needs dapat mendorongnya mencapai sasaran. Mc Clelland menjelaskan bahwa tingkat *needs of Achivement* (n – Ach) yang telah menjadi naluri kedua (*sccond nature*), merupakan kunci keberhasilan seseorang. n– Ach biasanya juga

dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

(**Mangkunegara, 2007: 67**) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(**Rivai,2009: 309**) mengemukakan bahwa: kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

(**Irham,2010: 20**) defenisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan (**Supriyono,2010: 281**) mengemukakan bahwa:”kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”.

(**Davis,2005: 98**) bahwa kinerja adalah kumpulan dari serangkaian hasil kerja menurut kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan. Dan (**Mangkunegara,2005: 9**) mengemukakan bahwa: kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut **(Malthis Dan Jackson,2005: 378)** mengemukakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Lain halnya dengan yang disampaikan **(Ruky,2006: 15)** mengemukakan bahwa: kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu Selama kurun waktu tertentu. Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari berbagai pengertian tersebut diatas, pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (outcome). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah input menjadi output (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis, seperti yang telah di kemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang ditunjukkan oleh indikator:

### 1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memiliki kesetiaan dalam bertugas adalah karyawan yang mampu mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Artinya karyawan yang setia adalah karyawan yang mampu mengimplementasikan tata tertib atau tugas disertai dengan tanggung jawabnya. **(Siswanto Sastrohadiwiryo, 2013: 236)**

### 2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambilnya. **(Siswanto Sastrohadiwiryo, 2013: 236)**

### 3. Inisiatif

inisiatif atau Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya. Seorang karyawan yang memiliki inisiatif atau prakarsa dalam mengajar akan dapat mengambil keputusan atau melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok. Seperti mengatasi adanya laporan orang tua atau wali murid berkaitan dengan

sekolah, mempersiapkan RKH, scenario, dan tugas lainya tanpa diminta oleh kepala sekolah. **(Siswanto Sastrohadiwiryono, 2013: 236)**

#### 4. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dapat diartikan sebagai bentuk perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan secara tepat waktu atau sesuai dengan waktu yang ditentukan. Sebagai salah lembaga, sekolah memiliki sejumlah tata tertib yang harus dipatuhi oleh anggotanya. Peraturan ini dapat berupa kehadirannya, pulang kantor, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan.

#### 2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain dikemukakan **(Wahjosumidjo, 2005: 433)** yakni faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: Kewibawaan (power), sifat-sifat atau keterampilan, perilaku, dan fleksibilitas pemimpin. **(Mangkunegara, 2007: 67)** mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam yang merumuskan bahwa:

##### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Selain itu pendapat lainnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Tiffin dan Mc. Cornick (2003: 62) adalah sebagai berikut:

1. Variabel Individu, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individu lainnya.
2. Variabel Organisasi
  - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, *temperature* dan ventilasi)
  - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan pada pendapat beberapa ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh karakteristik biografis yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

#### **2.1.4 Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Kinerja Tinggi**

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. (Raharjo,2005: 19) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi yang meliputi:

1. Berorientasi Pada Prestasi, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.
2. Percaya Diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
3. Pengendalian Diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa pengendalian diri yang sangat mendalam.
4. Kompetensi, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.
5. Persisten, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus.

### 2.1.5 Pengukuran Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian kinerja atau prestasi kerja maka kinerja karyawan, menurut (**Mangkunegara: 2005: 122**), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Pendapat lain dikemukakan oleh (**Bernardin dan Russel,2001: 383**), ia mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas (*Quality*), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas (*Quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*), merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan



memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektifitas biaya (*Cost Effectiveness*), yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kebutuhan akan pengawasan (*Need for supervisor*), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi suatu pekerjaan tanpa memperdulikan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Inter personal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Menurut (Swasta,2003: 30) mengemukakan pengukuran kinerja secara umum sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendidikan tentang pekerjaan

5. Keputusan yang diambil
6. Perencanaan kerja
7. Daerah organisasi kerja

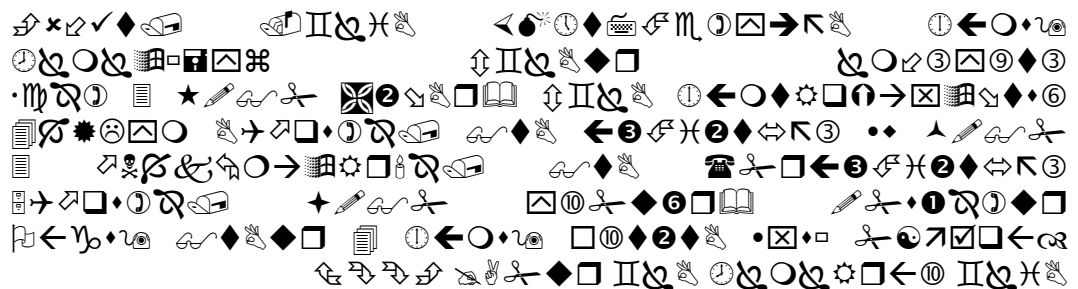
Menurut **(Dessler,2008:3)** Langkah-langkah penilaian kinerja adalah: mendefinisikan pekerjaan yang berarti Anda dan bawahan Anda sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan. Menilai kinerja yang berarti membandingkan kinerja aktual bawahan Anda dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan langkah yang terakhir adalah umpan balik yang maksudnya adalah kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut. Selanjutnya **(Malthis dan Jackson,2006:78)** menetapkan lima standar utama dalam melakukan penilaian kinerja, yaitu:

1. Kuantitas output
2. Kualitas output
3. Jangka panjang
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

#### **2.1.6 Pandangan Islam Tentang kinerja**

Al-qur'an dan sunnah Rasulullah merupakan pedoman bagi kehidupan manusia, Al-qur'an menceritakan segala aspek kehidupan manusia mulai dari

perilaku bersikap hingga semua cabang ilmu pengetahuan termasuk bidang ekonomi tidak luput dari kajian islam. Kegiatan ekonomi dalam pandangan islam merupakan tuntutan kehidupan dan memiliki nilai ibadah, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT yang tertuang dalam Surat Ar-ra'du ayat 11 dan Allah SWT juga menerangkan:



Artinya :

*Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

Pada ayat tersebut Allah SWT menjelaskan bahwa betapa pentingnya seseorang memiliki kinerja yang baik. Karena pada hakekatnya nasib seseorang tersebut tidak akan bisa berubah kalau tidak orang tersebut yang merubahnya. Begitupun dalam kinerja seorang karyawan pada sebuah perusahaan sangatlah

penting. Selain untuk memajukan perusahaan tersebut, kinerja karyawan juga memiliki peranan yang penting dalam membuka kesempatan karyawan tersebut untuk meningkatkan karier mereka. Dengan peningkatan karier karyawan itu, maka akan dapat meningkatkan taraf hidup mereka.

### **2.1.7 Hubungan Kinerja Dengan Karakteristik Biografis**

Begitu banyak pendapat ahli yang menyatakan terdapat hubungan dari kinerja dengan karakteristik biografis, salah satunya yang dikemukakan oleh **(Tiffin dan Mc. Cornick,2003:62)** adalah sebagai berikut:

1. Variabel Individu, meliputi: sikap, kerarakteristik, sifat-sifat fisik, minat motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individu lainnya.
2. Variabel Organisasi
  - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, *temperature* dan fentilasi)
  - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-perataran organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan pada pendapat yang disampaikan oleh Tiffin tersebut, maka salah satu yang bisa mempengaruhi kinerja adalah karakteristik (karakteristik biografis) yang dimiliki masing-masing individu karyawan tersebut. Oleh karena itu penelitian ini mengangkat permasalahan hubungan kinerja dengan karakteristik biografis yang

ada pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru.

## 2.2 Peneliti terdahulu

1. Hendri Putra dengan judul penelitian “Analisis Faktor Biografis dan pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Departemen Agama (KANDEPAG) padang” Universitas Bung Hatta. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi nilai  $r$  sebesar 0,472 menunjukkan bahwa derajat keeratan hubungan antara factor pribadi terhadap kinerja berada dalam kategori sedang.
- 2) Kinerja karyawan dilihat dari kemampuan, pengawasan sarana dan prasarana serta waktu.
- 3) Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,223 menunjukkan bahwa 22,3% perubahan pada kinerja karyawan ditentukan oleh karakteristik bebas yaitu factor pribadi sedangkan 77,7% lagi ditentukan oleh factor lain yang tidak diamati dalam penelitian.

2. Merry Pebry Amelia dengan judul penelitian “Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Mega Perdana cabang pekanbaru” Universitas Islam Riau. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan yaitu:

- 1) Adanya pengaruh karakteristik biografis (X) terhadap kinerja karyawan (y) dengan persamaan koefisien regresi linear sederhana sebesar  $Y = 17,425 + 0,289 X + \epsilon$  yang artinya jika setiap

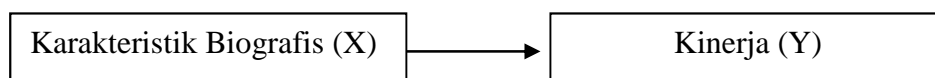
kenaikan/penurunan karakteristik biografis (x) akan diiringi dengan kenaikan/penurunan dari kinerja karyawan (y).

- 2) Nilai korelasi hubungan dari dua variable tersebut sebesar  $r=0,534$  dengan demikian terdapat korelasi antara karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Mega Perdana cabang Pekanbaru.
- 3) Nilai determinasi antara karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan sebesar 28,6% dan sisanya 71,4% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

### 2.3 Kerangka berfikir

Kerangka berfikir dalam sebuah penelitian sangat diperlukan untuk menentukan langkah atau alur sebuah penelitian. Hal ini juga diperlukan dalam penelitian ini, adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1: Kerangka pemikiran:**



Sumber: Tiffin dan Mc. Cornick (2003: 62)

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang telah dikemukakan diatas, maka didapat jawaban yang mengemukakan hipotesis sebagai berikut: “diduga karakteristik biografis karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru”.

## 2.5 Defenisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini maka penulis merumuskan identifikasi sebagai berikut:

**Tabel 2.2: Operasional Variabel**

DEFENISI VARIABEL	INDIKATOR	Skala
Kinerja (X1) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya <b>(Mangkunegara 2007: 67).</b>	1. Kesetiaan 2. Tanggung jawab 3. Inisiatif 4. Ketepatan waktu (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2013, 236)	likert
karakteristik biografis (Y) adalah karakter pribadi yang mencirikan tingkah laku seseorang. <b>(Robbins dan Coulter, 2010: 63)</b>	1) usia 2) gender (jenis kelamin) 3) status perkawinan 4) masa kerja (Rivai, 2007: 224)	likert