

Pengaruh *Equality of Work* dan *Opportunity of Work* pada Kinerja Pegawai

Moch.Ali Machmudi

STMIK Bina Patria, Program Studi Manajemen Informatika

e-mail : aliadhinata@gmail.com

Abstract

The effects of Equality of Work and Opportunity of Work on Employee Performance focus on the performances of the employees. The results found among others: 1) ability to work has positive significant effect on employment, 2) the ability to work has positive significant effect on work motivation, 3) the ability to work is significant to employee performance, 4) the opportunity to work affects positively and significantly on work motivation, 5) opportunity to do work has significant effect on employee performance.

Keywords : *employee performance, equality of work, opportunity of work*

Abstrak

Pengaruh *Equality of Work* dan *Opportunity of Work* pada Kinerja Pegawai fokus pada *performance* pegawai. Adapun hasilnya antara lain : 1) kemampuan bekerja secara positif signifikan terhadap kesempatan kerja, 2) kemampuan bekerja secara positif signifikan terhadap motivasi kerja, 3) kemampuan bekerja signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) kesempatan bekerja positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 5) kesempatan untuk melakukan pekerjaan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : kinerja pegawai, kemampuan kerja, kesempatan kerja

1. Pendahuluan

Dalam kondisi yang tidak menentu, kejadian di masa mendatang sulit untuk diprediksikan sehingga proses perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi menjadi masalah (Chenhall dan Morris, 1986). Perubahan pada satu perusahaan tidak hanya pada sektor produksi, pemasaran, keuangan dan pelayanannya namun perlu juga melakukan perubahan organisasional dan sumber daya manusia. Perkembangan teknologi dan informasi yang cepat mensyaratkan sumber daya manusia yang ulet, mampu berpikir cepat dan menunjukkan kinerja yang tinggi.

Pada era globalisasi dan pasar bebas, hanya perusahaan yang mampu melakukan perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*) dalam pembentukan keunggulan kompetitif yang mampu untuk berkembang. Dewasa ini organisasi harus dilandasi oleh keluwesan, team kerja yang baik, kepercayaan, dan penyebaran informasi yang memadai. Sebaliknya, organisasi yang merasa puas dengan dirinya dan mempertahankan status quo akan tenggelam dan selanjutnya tinggal menunggu saat-saat kematiannya (Dubinsky, 1995).

Manusia adalah salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Di era globalisasi, peran SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam

mewujudkan visi dan misi perusahaan (Nurmianto, 2003). Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan/organisasi pada era perdagangan bebas adalah menumbuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Proses manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang begitu penting dalam mencapai peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan keterlibatan kerja karyawan atau partisipasi dari karyawan. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan/organisasi pada era perdagangan bebas adalah menumbuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi.

Proses pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang begitu penting dalam mencapai peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan kemampuan karyawan untuk mencapai kinerja standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Faktor-faktor penilaian kinerja meliputi, mutu kerja, yaitu tingkat ketelitian karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, kuantitas kerja, yang diukur dari tingkat ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Ketangguhan, diukur dari tingkat kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dan sikap, diukur dari tingkat kemauan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja (Handoko, 2000).

2. Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012 : 5). Adapun metode yang digunakan ialah studi kepustakaan sebagai bahan referensi dalam jurnal ini.

3. Pembahasan

Menurut Gibson (1996), kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, dan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi. Menurut Dessler (1992), ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu:

- 3.1. Kualitas pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- 3.2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
- 3.3. Supervisi yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
- 3.4. Kehadiran, meliputi : regularitas, dapat dipercayai / diandalkan dan ketepatan waktu.
- 3.5. Konservasi, meliputi : pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Kinerja adalah hasil dari kemampuan dikalikan dengan usaha dengan dukungan, kinerja akan berkurang apabila salah satu faktor dikurangi atau tidak ada (Mathis R, 2001). Kemampuan seseorang dipengaruhi bakat dan minat, sedangkan usaha dipengaruhi oleh motivasi, insentif dan rancangan pekerjaan, serta yang termasuk dukungan organisasi adalah mencakup pelatihan pengembangan sumber daya manusia dan tersedianya peralatan organisasi yang memadai (Gordon, 2001).

Kualitas dan kuantitas produktivitas individu dalam organisasi dipengaruhi oleh kemampuan bawaan terdiri dari bakat, ketertarikan, faktor kepribadian, faktor kejiwaan, sedangkan usaha yang dilakukan mencakup: motivasi, etika kerja, kehadiran tepat waktu kerja, rancangan pekerjaan, dukungan pelatihan, dukungan peralatan, serta dukungan rekan kerja yang produktif.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk, kuantitas out put, kualitas out put, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Gordon, 2000). Kinerja juga seringkali disamakan dengan istilah job performance.

Karir adalah seluruh jabatan yang diduduki atau ditempati seseorang dalam kehidupan kerjanya (Rivai, 2011 : 264). Untuk orang-orang tertentu, jabatan-jabatan ini adalah tahapan-tahapan dari suatu perencanaan yang cermat walaupun beberapa faktor mengungkapkan ini merupakan semata-mata dari keberuntungan. Meskipun seseorang sudah menyusun perencanaan karir tidak menjamin karirnya menjadi berhasil. Ada beberapa peran-peran penting dalam menunjang kesuksesan seseorang yaitu kinerja yang unggul, pengalaman, pendidikan, keahlian dan keberuntungan. Hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan karir seorang karyawan atau pegawai yaitu prestasi kerja (*job performance*), pengenalan (*exposure*), jaringan kerja (*net working*), pengunduran diri (*resignations*), kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*), pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsors*), bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*), peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*), pengalaman (*experience*) (Rivai, 2011 : 274-279).

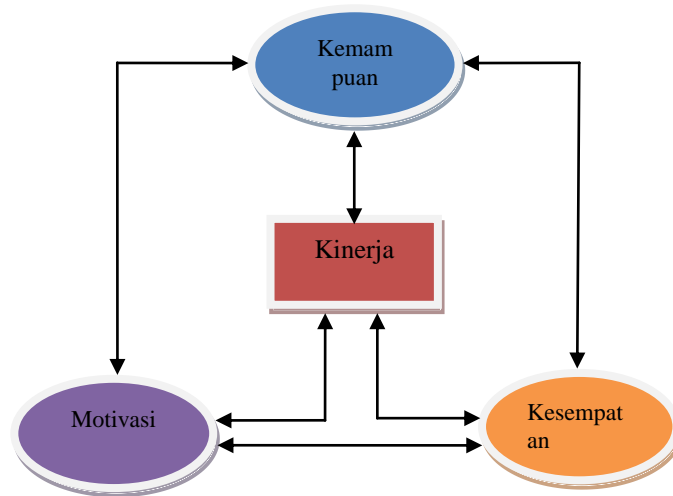
Sedangkan menurut Saydam (2005 : 560), menyatakan bahwa keberhasilan seorang karyawan dipengaruhi oleh (1) pendidikan formal, (2) pengalaman kerja, (3) sikap atasan, (4) prestasi kerja, (5) adanya lowongan jabatan serta (6) produktivitas kerjanya. Abraham Maslow dalam (Rivai, 2011:840), *Hierarchical of Needs Theory* bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. David McClelland dalam (Rivai, 2011 : 840), *McClelland theory of needs* menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang terdiri dari kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*). Dalam penelitian Crowley, *et al.* (2012), Penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh pengembangan karir yang berimbas pada arah karir dalam diri. Di mana pengembangan karir berpengaruh berdasarkan pertimbangan untuk menumbuhkan ekspatriat diri yang terampil. Nise (2009), pengembangan karir dilakukan untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawan karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan.

Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Rivai, 2011 : 274). Abraham Maslow dalam (Rivai, 2011 : 840), *Hierarchical of Needs Theory*, kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Barbara, *et al.* (2010), Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan elemen penting dari proses pendidikan sebagai siswa yang transisi dari sekolah tinggi untuk mengirim pendidikan tinggi ke pasar tenaga kerja. Studi menunjukkan bahwa siswa yang berpartisipasi dalam program eksplorasi karir lebih mungkin untuk lulus dari sekolah tinggi, dan pencapaian pendidikan yang baik merupakan faktor kunci dalam mengurangi residivisme.

Pengalaman kerja adalah suatu dasar / acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158). David McClelland dalam (Rivai, 2011:841) dalam *McClelland Theory of Needs*, kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing. Muis (2009), Kriteria dalam pelaksanaan penelitian adalah (1) Responden yang diteliti minimal lulusan SMU, (2) Karyawan tetap, (3) pengalaman kerja minimal 3 tahun. Tujuan penelitian yakni dampak positifnya adalah munculnya performansi kerja yang tinggi dengan berusaha untuk mengungguli orang lain dalam mengisi keterbatasan kesediaannya jabatan yang akan diduduki.

Pengenalan/*Exposure* berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karir lainnya, seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian. Tanpa pengenalan, karyawan yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran pada karirnya. Di mana seorang karyawan akan semakin dikenal oleh para pengambil keputusan dan akan semakin dihargai apabila karyawan bersedia dan sering terlibat dalam berbagai kegiatan sebuah organisasi yang sebenarnya berada diluar tuntutan tugas pokoknya (Rivai, 2011:275). Abraham Maslow dalam (Rivai, 2011 : 840) *Hierarchical of Needs Theory*, kepemilikan sosial adalah kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. David McClelland dalam (Rivai, 2011:841), *McClelland Theory of Needs*, kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. Aurathai, Sirivan, *et al.* (2009), kompetensi karir memiliki hubungan yang cukup positif dengan kesuksesan karir. Selain itu, kompetensi karir terdiri dari tiga hal, yaitu komputer dan bahasa, kerja tim dan kepemimpinan, dan pengetahuan pariwisata dan perhotelan dan keterampilan berpengaruh pada kesuksesan karir.

Kesempatan untuk tumbuh merupakan pengembangan karir seseorang sangat tergantung dari karyawan itu sendiri dalam memanfaatkan kesempatan yang ada untuk karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar, maka berarti karyawan tersebut memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh (Rivai, 2011:278-279). David McClelland dalam (Rivai, 2011:841), *McClelland theory of needs*, kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Needs for achievement*) di mana seseorang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi. Sehingga mereka melakukannya selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. Jessica dan Ronald (2011) mengungkapkan dukungan pengembangan karir, fleksibilitas dan otonomi dalam desain pekerjaan serta fleksibilitas dalam perencanaan pengembangan karir muncul sebagai strategi pengembangan karir positif yang akan mempengaruhi persepsi karyawan dari kehidupan kualitas kerja.



Gambar 1 : kemampuan kinerja karyawan

4. Kesimpulan Dan Saran

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan rangkuman jurnal di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

4.1.1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dahourou (1995) yang menyatakan bahwa kenaikan motivasi akan dihasilkan dalam kenaikan ganjaran ketika kemampuan awal tinggi, dengan memperhatikan tingkat kemampuan, banyaknya motivasi merupakan hasil yang sama dari perbaikan kinerja. Sedangkan Robbins (2001) menyatakan bahwa kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kemampuan kerja dari seorang karyawan yang dimilikinya meliputi sikap dan motivasi pengembangan diri, kemauan dan kesiapan dirinya untuk dilatih dan menyesuaikan diri dengan tugas pekerjaan.

4.1.2. Kesempatan berkinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini relevan dengan pendapat Robbins (2001) yang menyatakan bahwa pada individu karyawan supaya berkinerja tinggi, maka mereka harus menghilangkan rintangan yang menjadi kendala kinerja. Bila karyawan mencoba menilai pada pribadi mereka sendiri, mengapa mereka mungkin tidak berkinerja ke suatu tingkat yang mereka anggap mampu. Dari sini pulalah, suatu kesempatan harus mereka dapatkan dalam hal ini sarana dan prasarana kerja yang memadai, baik meliputi peralatan kerja, bahan kerja, suplai bahan, kondisi kerja, dan waktu yang memadai. Semua faktor inilah yang mendukung karyawan berkinerja tinggi.

4.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis memberikan rekomendasi dan saran sebagai berikut :

Pertama, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kesempatan berkinerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal ini berarti kemampuan karyawanlah yang sangat penting diperhatikan dalam menghasilkan kinerja karyawan yang memiliki dampak terhadap

kinerja perusahaan. Perusahaan dapat melakukan pendidikan dan pelatihan baik melalui *on the job training* maupun *off the job training* secara intensif.

Kedua, dengan memperhatikan kesempatan berkinerja dengan pengadaan saran dan prasarana, maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik dan optimal. Maka perusahaan perlu menyediakan sarana dan prasarana yang memadai.

Daftar Pustaka

Gouzali Saydam, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Krisna Prima Persada, Yogyakarta.

Harlie, M. 2010. Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Selatan.Kalimantan Selatan.*Jurnal.Sekolah Tinggi Ilmu Adminitrasi (STIA) Tabalong Kalimantan*.

Rosyawati, A.A. Sagung. 2007. *Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pejabat Perempuan di Pemerintah Provinsi Bali*. Tesis Fakultas Ekonomi Program Magister Manajemen Universitas Udayana.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung

Veithzal Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta