Pengaruh Penilaian Prestasi Dalam Semangat Etos Kerja

Muhammad Syahril[1], Merika Setiawati[2]

Fakultas Ilmu Keguruan Dan Pendidikan,Unniveritas Mahaputra Muhammad Yamin,Kota Solok[1,2]
sylremix@gmail.com[1] , m3rika@gmail.com[2]

Abstract: *This study aims to examine and find out more clearly how the influence of career development and performance appraisal on work morale. This work performance appraisal is basically one of the key factors to develop an institution effectively and efficiently. Work performance appraisal also allows employees to know how their work performance is, and the extent to which their work is assessed by superiors. This appraisal activity can improve decisions - personnel decisions and provide feedback to employees in the performance of their work. This will be able to motivate them for their progress in the future. Morale has a great influence on every employee at work, if employee morale is high then they tend to be able to complete work well and quickly and produce quality products, on the contrary if employee morale is low then the work is not carried out properly and slowly. employee morale due to employee dissatisfaction both materially and non-materially. Keywords: Career development, work performance assessment and work spirit*

Abstrak *:*Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja terhadap semangat kerja. Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu institusi secara efektif dan efisien.Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para pegawai untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan.Kegiatan penilaian ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada pegawai dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang. Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiappara karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangatkerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat.Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materil.

Kata Kunci: Pengembangan karir, Penilaian prestasi kerja dan Semangat Kerja

1. Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi harus ditangani secara serius. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada kestabilan organisasi dan upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena ia yang melakukan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu faktor manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Salah satu aspek pengembangan SDM yang sangat penting diperhatikan adalah pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja yang akan berdampak pada peningkatan semangat kerja pegawai.

Kontribusi pegawai bagi organisasi sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan kinerjanya.

Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan Sumber daya manusia yang dimlikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi.Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-

satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai,diperhatikan,dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaraan (output) yang tinggi.

Kepemimpinan sangat diperlukan dalam membentuk inovasi-inovasi dan mampu mengkoordinir semua kegiatan organisasi dengan baik, dalam menghadapi segala tantangan, dengan perubahan yang mengglobal dengan perkembangan teknologi yang tinggi, peningkatan informasi dan komunikasi diperlukan berbagai keahlian yaitu keahlian manajerial, keterampilan teknikal dan kemampuan dalam proses pengambilan keputusan yang tepat mengutamakan kepentingan bersama untuk tujuan kerja dan kesejahteraan pegawai.

Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadaap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM.

Pengembangan karier salah satu dari faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi perusahaan dan semangat kerja karyawan, dimana pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin orang-orang dalam mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Mengatakan bahwa penilaian prestasi salah satu faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Prestasi merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Dalam artikel ini rumusan masalah yang akan dibahas adalah bagaaimana cara meningkatkan semangat kerja, bagaimana cara memberikan etos kerja yang baik, bagaimana memberikan penilaian dan prestasi agar menjadi motivasi bagi karyawan

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi literatur metode studi literatur adalah adalah serangakaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian.

Studi kepustakaan merupakan kegiatan yang diwajibkan dalm penelitian khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya adlah mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis. Studi kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berfikir dan menentukan dugaan sementara atau disebut dengan hipotesis penelitian. Dengan melakukan studi kepustakaan, para peneliti mempunyai pendalaman yang lebih luas dan mendalam terhadap masalah yang hendak diteliti.

3. Hasil

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efesien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor Sumber daya manusia perlu mendapat perhatian utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi arus globalisasi, Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang

dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satunya adalah target promosi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan Sumber daya manusia yang dimlikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, 2 perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah promosi jabatan.

Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaraan (output) yang tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadaap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Adapun pengertian penilaian prestasi kerja menurut ahli sebagai berikut: Hasibuan (2003;93), prestasi kerja adalah "salah satu kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan,pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu". Sementara itu menurut Mangkuprawira (2004:166), mendefenisikan penilaian prestasi kerja sebagai "proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengavaluasi kinerja pekerjaan seseorang".

Dengan penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah-satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata. 3 Melalui mekanisme penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam meghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur pekerjaan.

Secara praktis banya sistem penilaian yang dilakuan, yang sudah barang tentu berbeda-beda antara suatu perusahaan dengan perusahaan lain. Menurut Malayu SP. Hasibuan (2003:95-100), keseluruhan sistem penilaian tersebut secara garis besar dikelompokkan dalam dua katagori yaitu:

1. Penilaian yang berorientasi pada masa lalu, yaitu penilaian perilaku kerja yang dilakukan pada masa lalu sebelum penilaian dilakukan. Melalui hasil penilaian tersebut dapat dilakukan usaha untuk mengubah perilaku kerja atau pengembangan karyawan. Beberapa metode penilaian terdiri dari:
   a. Ranting scale
   b. Checklist
   c. Critical incident technique
   d. Skala penilaian berjangkarkan perilaku
   e. Observasi dan tes unjuk kerja
   f. Metode perbandingan kelompok

2. Penilaian masa yang akan datang, yaitu dengan penilaian akan potensi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Metodemetode penilaian ini terdiri dari:
   a. Penilaian diri sendiri
   b. Manajemen by objective
   c. Penilaian secara psikologis
   d. Assessment center

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Menurut Byar dan Rue dalam sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi, yaitu faktor individu dan lingkungan:

1. Faktor individu yang mempengaruhi prestasi adalah:
    a. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
    b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
    c. Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi adalah:
    a. Kondisi Fisik
    b. Peralatan
    c. Waktu
    d. Material
    e. Pendidikan
    f. Supervise
    g. Desain Organisasi
    h. Pelatihan
    i. Keberuntungan

Indikator Penilaian Prestasi Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Menurut Nasution(2000:99), menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam Penilaian prestasi kerja antara lain:

1. Kualitas Kerja. Kriteria penilainnya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja
2. Kuantitas Kerja. Kriteria penilainnya adalah kecepatan kerja.
3. Disiplin Kerja. Kriteria penilainnya adalah mengikuti intruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif. Kriteria penilainnya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama. Kriteria penilainnya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

1) Semangat kerja

Menurut Syukria (2010: 30)berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau prilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang di tetapkan oleh perusahaan.

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2009: 426) yaitu :

a. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
b. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
c. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
d. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah

bekerja ketempat lain,dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau labour turn over.

e. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau persahaan tersebut.

2) Indikator Semangat Kerja

indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Kerja Sama Kerja sama adalah rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama - sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi, kalau dikerjakan oleh masing-masing sendirian.
2. Disiplin Disiplin mengajarkan dan membuat pegawai supaya mempunyai kesanggupan atau kesediaan untuk mengetahui dan memahami aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang kemudian dapat menumbuhkan rasa kesadaran, kepatuhan dan perasaan senang agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terbeban dan merasa risih / aneh.
3. Kepuasan Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap - sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya.Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan mempertahankan semangat kerja yang tinggi. Dan sebaliknya apabila seorang pegawai tidak memperoleh kepuasan dari pekerjaannya, maka pegawai tersebut cenderung akan menurun semangat kerjanya. Melihat semangat kerja pegawai mempunyai hubungan yang positif, maka semangat kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai mempunyai rasa kepuasan terhadap pekerjaannya dan terpenuhi kebutuhannya.
4. Keamanan Keamanan adalah suasana perasaan yang tenang pada saat pegawai melaksanakan tugas-tugasnya di ruangan kerja. Keadaan suasana tersebut dapat dilihat dari perilaku pegawai pada saat melakukan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terancam dan ditekan baik dari atasan, sesama rekan kerja, pihak luar, barang-barang milik pegawai dan inventaris kantor yang ditinggalkan di ruangan kerja maupun di lingkungan tempat kerja dan lain-lain. Oleh sebab itu, apabila di dalam ruangan kerja atau dilingkungan tempat kerja tidak terjamin keamanannya dan sering terjadi pencurian, maka pegawai tidak akan dapat berkonsentrasi dengan baik di dalann melaksanakan tugas-tugasnya. dan akibatnya semangat kerja cenderung akan menurun karena perhatiannya terpecah-pecah di antara perasaan was-was terhadap kehilangan barangnya dan konsentrasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
5. Dan Rasa Nyaman Rasa nyaman untuk menghadapi masa depan adalah suatu jaminan yang dapat memberikan rasa nyaman didalam menghadapi masa tua atau rnasa pensiun. Rasa nyaman ini dapat membuat setiap pegawai merasa tenang untuk menghadapi masa depannya yang telah terjamin sehingga dengan adanya jaminan masa depan tersebut, maka pegawai akan dapat bekerja lebih bersemangat yang akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja yang lebih baik, lebih banyak, dan lebih cepat didalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

3) Ciri-ciri semangat kerja Karyawan yang tinggi menurut Carlaw, Deming, dan Friedman (2009; 95)

a. Tersenyum dan tertawa. Senyum dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi dalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakannya.
b. Memiliki inisiatif Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan yang tinggi dan tanpa perintah dari atasan.
c. Berfikir kreatif dan luas Individu mempunyai ide - ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide - idenya dalam menyelesaikan tugas.
d. Menyenangi apa yang sedang dilakukan Individu lebih fokus pada pekerjaan dari pada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.

e. Tertarik dengan pekerjaan Individu menaruh minat dan kertetarikan pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.
f. Bertanggung jawab Individu bersungguh - sungguh dalam melakukan pekerjaan.
g. Memiliki kemauan bekerja sama Individu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.
h. Berinteraksi dengan atasan Individu berinteraksi dengan atasan dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan. Indikasi rendahnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan, karena pengetahuan tentang indikasi ini akanmengetahui sebabsebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian organisasi atau perusahaan akan dapat mengambil tindakan - tindakan pencegahan atau pemecahan masalah.

4) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Menurut G.Wursanto (2010)

a. Pemimpin yang baik (mampu memberikan bimbingan dan pengarahan).
b. Kesempatan untuk mengembangkan kariernya.
c. Gaji yang layak (dapat memenuhi kebutuhan pegawai atau keluarga).
d. Penilaian prestasi kerja (berperilaku yang adil dan jujur)
e. Hubungan kerja yang harmonis.
f. Jaminan hari tua yang baik (memberikan keyakinan ke pegawai bahwa kelayakan hidup di hari tua akan terjamin)
g. Kondisi kerja yang menyenangkan.
h. Ingin diakui selayaknya sebagai manusia (harga diri). Masalah semangat kerja karyawan di perusahaan sering kali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja karyawan agar mereka bisa melaksanakan pekerjaaan dengan baik dan cepat.

4. Kesimpulan

Pengembangan karir dapat dilakukan dengan baik melalui proses pendidikan ataupun pelatihan diklat dan non diklat agar para pegawai bisa mendapatkan promosi jabatan yang baik serta mendapatkan pengakuan atas potensi yang mereka miliki selama mereka bekerja. Kemudian melakukan penilaian prestasi kerja yang baik dengan cara bersikap adil kepada pegawai serta bersikap objektif sesuai dengan potensi yang dimiliki para pegawai, agar para pegawai merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dapat membuat pegawai bekerja lebih baik dan tentunya akan meningkatkan Semangat kerja mereka untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan Semangat Kerja Pegawai, serta dapat menghasilkan pekerjaan yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Maka pimpinan perlu bersama-sama dengan pegawai mendiskusikan setiap masalah yang terjadi di perusahaan. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalah pahaman antara pimpinan dan pegawai, dan pegawai dapat melakukan pekerjaan secara optimal. Sehingga pegawai dapat meningkatkan semangat kerja dan prestasi yang dihasilkan akan lebih maksimal serta berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

References

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59.

Dessler, Gary. 2003. Manajemen Sumber daya manusia, jili II. Jakarta: PT.Prenhalindo.

Edy Sutriso, Manajemen Sumber daya manusia, (Jakata : Kencana, 2011), 161. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber daya manusia (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 77.

Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen SDM Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2003, Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara