

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Definisi kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diterima karyawan atas usaha dan kontribusinya terhadap perusahaan.⁹ Selain gaji pokok, kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk lain yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kinerja. Kompensasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi nonfinansial dan kompensasi finansial. Kompensasi finansial dibagi lagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.¹⁰

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan, “Kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang, yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi merupakan salah satu unsur penting dalam hubungan kerja. Remunerasi yang memadai menjadi katalisator peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Besarnya remunerasi mencerminkan sejauh mana karyawan, keluarga, dan masyarakat menghargai pekerjaannya, maka kompensasi menjadi hal yang penting bagi setiap karyawan.¹¹

⁹ Yoyo Sudarso, et. al., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2018), 11.

¹⁰ M. Suantoi, *Muhammad Business Strategy dan Ethics* (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2008), hal 233.

¹¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014).

Menurut definisi ini, kompensasi mencakup semua penghargaan langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai tanda terima kasih atas jasanya kepada perusahaan, selain pendapatan dan upah. Gaji yang cukup juga menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan hasil dan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut definisi ini, kompensasi mencakup semua penghargaan langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai tanda terima kasih atas jasanya kepada perusahaan, selain pendapatan dan upah. Gaji yang cukup juga menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan hasil dan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.¹² Remunerasi yang sesuai menumbuhkan kepuasan kerja karyawan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan akan menurun jika gaji yang diterima tidak memadai atau tidak sesuai. Karena merupakan cerminan nilai kerja mereka, remunerasi sangat penting bagi karyawan sebagai pribadi. Selain itu, motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji.¹³

2. Jenis-jenis kompensasi

Secara umum, kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

a. Kompensasi Finansial

¹² Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Jakarta: Kencana, 2009) hal 182

¹³ Soekidjo Notoatmodjo, "Pengembangan Sumber Daya Manusia" (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009) hal 142

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bangun, "Kompensasi finansial merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya terhadap perusahaan." Kompensasi finansial dibagi menjadi dua kategori, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.¹⁴

1) Kompensasi finansial langsung.

Bangun menyatakan bahwa "Kompensasi finansial langsung merupakan penghargaan yang diberikan secara langsung, baik berupa gaji pokok maupun berdasarkan kinerja, seperti bonus dan insentif." Berikut ini adalah beberapa bentuk kompensasi finansial langsung :

a) Upah dan atau gaji

Menurut Martoyo, "Upah merupakan salah satu bentuk kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan bentuk kompensasi utama yang ada pada karyawan".¹⁵

b) Bonus

Pada hakikatnya, bonus merupakan uang tambahan yang diterima karyawan di atas gaji pokoknya. Sebagaimana dijelaskan oleh Simamora, "Bonus merupakan kompensasi tambahan di luar gaji atau upah

¹⁴ Wilson, Bangun "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Jakarta: Erlangga, 2012), hal 255

¹⁵ Susilo, Martoyo "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Yogyakarta: PT. BPFE, 2007) Edisi Kelima, hal 119

yang diberikan oleh perusahaan". Bonus ini biasanya diberikan berdasarkan sejumlah faktor, antara lain efektivitas biaya, tingkat kehadiran, kinerja kerja, produktivitas, dan besarnya laba perusahaan.¹⁶

c) Insentif

"Insentif adalah kompensasi ekstra di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi," kata Simamora. Pembayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, laba, atau pengurangan biaya digunakan untuk memodifikasi program insentif. Tujuan utama program insentif adalah untuk mempromosikan dan memberi penghargaan atas efektivitas biaya dan produktivitas karyawan.¹⁷

2) Kompensasi finansial tidak langsung.

Segala keuntungan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung disebut sebagai kompensasi finansial tidak langsung. Nama lain untuk jenis pembayaran ini adalah tunjangan. Perusahaan memberikan kompensasi finansial selain kompensasi finansial langsung.

Malthis menjelaskan bahwa "Kompensasi tidak langsung juga disebut tunjangan, yaitu penghargaan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai anggota

¹⁶ Simamora, Henry, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Yogyakarta: BP STIE YKPN, 2006) Edisi Kedua, hal 509

¹⁷ Ibid.

organisasi seperti asuransi, asuransi kesehatan, pembayaran untuk waktu yang tidak dikerjakan, dan pensiun".¹⁸

b. Kompensasi Non Finansial

Selain kompensasi berupa uang, kompensasi non-uang juga ada. Riva'i mendefinisikan kompensasi non-uang sebagai segala bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan yang tidak berbentuk uang tunai.

Menurut Simamora kompensasi non finansial dapat dilihat dari:¹⁹

1) Pekerjaan, dapat berupa:

- Tugas yang menarik.
- Tantangan bekerja.
- Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- Kesempatan mendapatkan pengakuan.
- Tujuan yang ingin dicapai.

2) Lingkungan kerja, dapat berupa:

- Kebijakan yang sehat.
- Supervisi yang kompeten.
- Lingkungan kerja yang nyaman.
- Kerabat kerja yang menyenangkan.

¹⁸ Danny Hendra Irawan, Djamhur Hamid, and Muhammad Faisal Riza, 'Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13.1 (2014), 1–9.

¹⁹ Henry, Simamora "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Yogyakarta: BP STIE YKPN, 2006) Edisi Kedua, hal 443

3. Tujuan kompensasi

Tentu saja, ada tujuan khusus dalam hal membayar karyawan, selain keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan. Perusahaan menetapkan target gaji berikut untuk karyawannya:²⁰

- a. Tentu saja, ada tujuan khusus dalam hal membayar karyawan, selain keuntungan yang bisa diperoleh bisnis. Perusahaan menetapkan target gaji berikut untuk anggota staf mereka: [1] Mempertahankan Pekerja Berprestasi Tinggi Saat Ini. Mempertahankan pekerja yang dianggap mampu dan layak untuk melanjutkan pekerjaan mereka adalah tujuan utama. Ini membantu menurunkan tingkat pergantian karyawan yang tinggi juga.
- b. Mempekerjakan Pekerja Berkualitas. Menawarkan gaji yang cukup kompetitif jika dibandingkan dengan bisnis atau organisasi lain adalah salah satu cara bagi organisasi untuk menarik pekerja berkualitas atau kandidat potensial.
- c. Memastikan bisnis berjalan dengan adil. Memastikan adanya keadilan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan merupakan tujuan lainnya. Hal ini menjadi cara yang bermanfaat bagi perusahaan untuk menunjukkan rasa terima kasihnya atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawannya. Oleh karena itu, keadilan dalam membayar gaji, bonus, insentif, dan

²⁰ Djoko Setyo Widodo and Andri Yandi, 'Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM)', *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1.1 (2022), 1–14.

tunjangan lainnya harus dipikirkan secara matang oleh perusahaan.

- d. Efektivitas ekonomi. Tujuan ini berupaya untuk memungkinkan perusahaan memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia dengan biaya yang wajar dengan merancang atau menerapkan program yang menawarkan kompensasi yang wajar. Perusahaan dapat meningkatkan etos kerja karyawan sekaligus mencapai keseimbangan yang baik dengan memberikan insentif, bonus, gaji yang kompetitif, dan tunjangan lainnya.
- e. Melaksanakan Manajemen Legal. Setiap badan usaha yang mengelola kompensasi harus menaati ketentuan hukum yang ditetapkan oleh undang-undang yang disahkan oleh pemerintah. Dengan demikian, penerapan administrasi ini oleh perusahaan juga bertujuan untuk memenuhi persyaratan legalitas. Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan perbaikan perilaku dan sikap.
- f. Perusahaan berharap dapat mewujudkan hal ini dengan memberikan gaji yang adil dan setara kepada para pekerjanya sehingga mereka dapat menunjukkan sikap dan perilaku yang positif, yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi melalui fasilitas yang efisien dapat mendorong perkembangan kinerja yang baik, loyalitas, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku lainnya..

Perusahaan memiliki peluang lebih baik untuk menarik, menginspirasi, dan mempertahankan pekerja yang berbakat dan berprestasi tinggi jika gaji ditentukan oleh posisi atau keterampilan yang sesuai. Di satu sisi, perusahaan dapat memenuhi kebutuhan untuk bertahan hidup dan berkembang, dan di sisi lain, pekerja dapat merasa puas dengan gaji yang mereka terima. Oleh karena itu, gaji dapat dipandang sebagai alat untuk mengelola sumber daya manusia secara efisien sesuai dengan tuntutan perusahaan dan tenaga kerja.²¹

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi

Departemen manajemen sumber daya manusia mungkin perlu mengubah kebijakan kompensasi perusahaan untuk mengatasi berbagai masalah terkait ketergantungan yang memengaruhi penentuan nilai kompensasi. Kenyataannya, kompensasi terkait erat dengan faktor bisnis internal dan eksternal. Dengan demikian, bisnis harus memperhatikan hal ini agar proses penerapan kompensasi dapat berjalan dengan baik dan menguntungkan bisnis.²²

Banyak faktor yang akan selalu mempengaruhi jumlah kompensasi, seperti:²³

a. Tingkat biaya hidup

Jika karyawan baru dapat menggunakan kompensasi mereka untuk memenuhi kebutuhan fisik dasar mereka, hal itu

²¹ Schuler, R.S., dan S.E. Jackson, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21" (Jakarta: Erlangga, 1999) Jilid 2

²² Yulia Dewi Handayani, "Efektivitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT Muamalat Mandiri Pacitan", skripsi (Kediri: IAIN Kediri 2021)

²³ Nikita Maharani, "Analisis Penerapan Motivasi Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun", *SKRIPSI* (Ponorogo: IAIN Ponorogo 2019).

menjadi penting. Persyaratan fisik minimal pekerja di kota besar tidak diragukan lagi sangat berbeda dengan pekerja di kota kecil. Masalah seperti ketidakpuasan, perselisihan, atau bahkan pemogokan untuk menuntut kenaikan gaji dapat muncul jika perusahaan tidak menyesuaikan kompensasinya sebagai respons terhadap perubahan biaya hidup. Akibatnya, bisnis harus secara teratur mengubah jumlah kompensasi yang ditawarkan untuk memperhitungkan biaya hidup setempat.

b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan

Saat ini, informasi mengalir sangat mudah, termasuk informasi yang dapat diakses dengan cepat tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain. Ketidakpuasan karyawan dapat menyebabkan banyak calon karyawan keluar dari perusahaan jika gaji yang ditawarkan kepada mereka lebih rendah daripada gaji yang ditawarkan perusahaan lain untuk porsi yang sama. Namun, jika jumlah kompensasi yang ditawarkan terlalu tinggi, hal ini juga menimbulkan masalah karena perusahaan tersebut tampak mengabaikan tarif yang berlaku. Perusahaan harus melakukan analisis komparatif saat menentukan jumlah kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk mencegah dampak buruk tersebut dan memastikan bahwa baik karyawan maupun perusahaan tidak dirugikan.

c. Tingkat kemampuan perusahaan

Suatu organisasi dengan kondisi keuangan yang kuat akan mampu membayar karyawannya dengan baik. Di sisi lain, suatu bisnis tanpa kemampuan ini tidak akan mampu membayar karyawannya sesuai dengan harapan mereka. Oleh karena itu, suatu bisnis yang bijaksana harus secara berkala memberi tahu semua anggota staf tentang kinerja perusahaan. Ketika karyawan berkinerja baik, bisnis tersebut juga akan berkinerja lebih baik, sehingga memungkinkannya untuk membayar karyawannya dengan baik.

d. Jenis pekerjaan dan besar kecilya tanggung jawab

Tidak dapat dipungkiri bahwa pekerja dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang akan dibayar lebih tinggi. Sementara itu, pekerjaan yang lebih mudah dan membutuhkan lebih sedikit usaha dan proses mental akan dibayar lebih rendah.

e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Tidak perlu dikatakan bahwa pekerja dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang akan dibayar lebih banyak. Sementara itu, pekerjaan yang lebih mudah dan membutuhkan lebih sedikit usaha dan proses mental akan dibayar lebih sedikit. Undang-undang dan peraturan yang berlaku Menurut peraturan pemerintah, gaji perusahaan harus mencakup kebutuhan fisik dasar karyawan. Bisnis akan dianggap telah melanggar aturan pemerintah jika ini tidak dilakukan. Akibatnya, serikat pekerja memainkan peran penting

dalam berfungsi sebagai penghubung antara tenaga kerja dan bisnis. Di sinilah pentingnya membayar karyawan sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang relevan.

f. Peranan serikat buruh

Karena serikat pekerja dapat berfungsi sebagai jembatan antara kepentingan perusahaan dan karyawannya, keberadaannya dianggap penting. Serikat pekerja berkontribusi dengan memberikan saran dan rekomendasi kepada perusahaan tentang cara menjaga hubungan kerja yang positif dengan karyawannya untuk menghindari konflik antara kedua kepentingan ini. Jika serikat pekerja benar-benar membela kepentingan mereka daripada hanya berfungsi sebagai penyangga kepentingan perusahaan, pekerja akan merasa lebih percaya diri tentang kepentingan mereka sendiri.

B. Motivasi

1. Definisi motivasi

Mangkunegara mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan tertentu dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal apabila memiliki sikap mental yang proaktif dan optimis terhadap tempat kerjanya.²⁴

²⁴ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013).

Menurut definisi ini, motivasi adalah keadaan yang mendorong atau menyebabkan seseorang (dalam hal ini, karyawan) untuk bertindak dan berperilaku dengan cara yang memajukan tujuan tertentu, khususnya tujuan organisasi. Baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik dapat berasal dari dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh kekuatan luar. Karyawan yang sangat termotivasi akan berusaha lebih keras dan memberikan kinerja terbaiknya.

2. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi

Motivasi seseorang merupakan proses psikologis yang dipengaruhi oleh sejumlah variabel. Elemen-elemen ini dapat dibagi menjadi dua kategori: faktor eksternal yang dihasilkan oleh karyawan dan faktor internal.

a) Faktor intern, yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- Keinginan untuk dapat hidup
- Keinginan untuk dapat memiliki
- Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- Keinginan untuk berkuasa

b) Faktor ekstern, juga mempunyai peranan dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

- Kondisi lingkungan kerja
- Kompensasi yang memadai

- Supervisi yang baik
- Adanya jaminan pekerjaan pekerjaan
- Status dan tanggung jawab
- Peraturan yang fleksibel

3. Indikator Motivasi

- a) Penghargaan dan Pengakuan: Ini adalah penanda penting yang dapat memengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan seseorang. Pengakuan formal atau informal atas pencapaian individu, seperti penghargaan karyawan terbaik bulan ini, sertifikat, atau bonus, pujian lisan (mengungkapkan rasa terima kasih atau mengakui kontribusi yang dibuat oleh anggota staf), dan umpan balik positif (memberikan kritik yang membangun yang menekankan pencapaian dan keberhasilan) semuanya dianggap sebagai bentuk pengakuan dalam konteks motivasi. Ketika orang merasa dihargai, mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Penghargaan dalam motivasi mirip dengan mengungkapkan rasa terima kasih atas upaya dan kontribusi orang lain baik dalam kata-kata maupun perbuatan..
- b) Pengembangan diri adalah proses yang dilalui orang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka guna mewujudkan potensi terbesar mereka. Selain meningkatkan potensi, pelatihan dalam pengembangan keterampilan dan kemampuan membantu orang menjadi lebih termotivasi dan

berdedikasi pada tujuan mereka baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

- c) Lingkungan Kerja yang Positif: Lingkungan yang mendukung, menghargai, dan memberdayakan karyawan dianggap sebagai lingkungan kerja yang positif. Komunikasi terbuka, kerja sama tim, penghargaan dan pengakuan, serta keseimbangan kehidupan kerja merupakan komponen-komponen tempat kerja yang positif.
- d) Kompensasi yang adil adalah sistem penghargaan yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan tugas dan kontribusinya. Berbagai bentuk penghargaan, seperti gaji yang kompetitif, fasilitas dan tunjangan, bonus, dan insentif, merupakan bagian dari kompensasi yang adil.

C. Kinerja Karyawan

1. Definisi kinerja karyawan

Istilah "kinerja" diterjemahkan sebagai "tingkat keberhasilan individu secara keseluruhan dalam menyelesaikan tugas selama periode waktu tertentu." Hal ini berbeda dengan pilihan lain, termasuk kriteria, target, atau standar hasil kerja yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya.²⁵

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan,”

²⁵ Muh. Ilyas Ismail, 'Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran', *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 13.1 (2010).

demikian definisi Mangkunegara. Menurut definisi tersebut, kinerja karyawan adalah hasil atau derajat keberhasilan individu secara keseluruhan dalam menyelesaikan tugas dalam kurun waktu tertentu, yang dibandingkan dengan sejumlah hasil potensial, termasuk standar, target, atau kriteria hasil kerja yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya.²⁶

Kinerja karyawan mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan, selain hasil yang dihasilkan. Karena kinerja yang efektif akan mendorong tercapainya tujuan organisasi, kinerja karyawan sangat penting bagi pengembangan organisasi.

2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:²⁷

- a. Kompensasi. Struktur gaji yang fleksibel, berbasis kinerja, dan kompetitif dapat memotivasi pekerja untuk lebih kreatif dan produktif.
- b. Pemberi kerja harus mendukung pengembangan kompetensi karyawan melalui inisiatif pengembangan profesional, pendampingan, dan pelatihan.
- c. Motivasi. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Pemberi kerja perlu

²⁶ Mangkunegara.

²⁷ Philip Kotler, Hermawan Kartajaya, Iwan Setiawan, “*Marketing 5.0: Technology for Humanity*”, 2021.

menumbuhkan suasana kerja yang positif dan mengakui prestasi staf mereka.

d. Bimbingan atau kepemimpinan. Kinerja juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang efektif yang dapat memotivasi dan memberdayakan anggota staf.

e. Tempat kerja. Motivasi dan kepuasan karyawan dapat meningkat di tempat kerja yang ramah, aman, dan mendukung, yang akan memengaruhi hasil.

3. Indikator penilaian kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan merupakan instrumen yang digunakan untuk menilai seberapa baik karyawan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dan seberapa baik mereka telah memenuhi tujuan perusahaan. Evaluasi kinerja karyawan dapat menggunakan sejumlah indikator penting, seperti:²⁸

a. Pencapaian Target

Kemampuan seorang karyawan untuk memenuhi atau melampaui sasaran yang ditetapkan oleh organisasi disebut sebagai pencapaian target dalam indikator penilaian kinerja karyawan. Mencapai target sangat penting untuk merencanakan pengembangan karier, memberi penghargaan kepada karyawan, dan mengevaluasi kontribusi mereka terhadap tujuan lembaga. Bisnis dapat menemukan pekerja dengan kinerja tinggi dan

²⁸ Gary Dessler, *"Human Resource Management"*, (15th ed.; Pearson, 2020).

memberikan kritik yang bermanfaat untuk pengembangan dengan melakukan penilaian yang objektif.²⁹

b. Kualitas Kerja

Standar dan tingkat finansial yang dicapai dalam hasil kerja karyawan disebut sebagai kualitas kerja dalam indikator penilaian kinerja karyawan. Evaluasi kualitas kinerja sangat penting karena menunjukkan seberapa kompeten dan profesionalnya anggota staf, dan secara langsung memengaruhi kepuasan pelanggan dan keberhasilan lembaga secara keseluruhan. Bisnis dapat menentukan area yang memerlukan perbaikan dan membuat program pengembangan yang sesuai dengan mengukur kualitas pekerjaan mereka.³⁰

c. Produktivitas

Dalam indikator penilaian karyawan, produktivitas mengacu pada seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengukuran produktivitas sangat penting untuk menilai bagaimana setiap orang berkontribusi terhadap kinerja tim dan lembaga secara keseluruhan. Perusahaan dapat merencanakan pelatihan, menentukan area yang perlu ditingkatkan, dan membangun lingkungan kerja yang

²⁹ Nining Wahyuningsih and others, “Menguji Peran Efikasi Diri Untuk Meningkatkan Pencapaian Target Kinerja Pegawai”, *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 6.2 (2022), 212-26

³⁰ I wayan Mudiarta Utama, Putu Natalia Krisnayanti, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana”, Bali, hal 1-9

lebih mendukung jika mereka memiliki pemahaman yang kuat tentang produktivitas.³¹

d. Perilaku Kerja

Sikap, etos kerja, dan cara berinteraksi yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya disebut perilaku kerja dalam indikator penilaian karyawan. Lingkungan dan kinerja karyawan lain dapat dipengaruhi oleh perilaku karyawan, sehingga aspek ini menjadi sangat penting.³²

e. Kontribusi terhadap Tujuan Lembaga

Dalam indikator penilaian karyawan, "kontribusi terhadap tujuan institusi" mengacu pada seberapa aktif seorang karyawan berkontribusi terhadap visi, misi, dan tujuan strategis institusi. Elemen ini penting karena upaya setiap orang dapat secara langsung memengaruhi kinerja institusi secara keseluruhan.³³

³¹ Mauludin Panjaitan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", *Jurnal Manajemen*, 3.2 (2018), hal 1-5

³² Arum Dani and others, "Analisis Perilaku Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Pusat", *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 1.2 (2023), hal16-25

³³ <https://gotrunnada-depok.ponpes.id/read/274/kontribusi-untuk-lembaga>. Diakses pada tanggal 14 Oktober 2024 pukul 18.52