

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Kinerja

2.1.1 Pengertian

Menurut Mangkunegara dalam Rahardi (2010) kinerja merupakan hasil kerja dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dia terima. Peneliti lainnya memberikan definisi kinerja karyawan sebagai hasil dari beberapa fungsi atau indikator suatu pekerjaan (Wirawan, 2009).

Kinerja secara umum memiliki artian adalah pencapaian seseorang terhadap suatu hal. “Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu *entry*-nya adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika” (Rahardi, 2010). Berdasarkan beberapa definisi diatas kemudian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari keseluruhan fungsi yang dibebankan pada seseorang yang berkaitan dengan pekerjaannya.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut adalah faktor yang mempengaruhi kinerja (Wirawan, 2009):

- a. Faktor internal pegawai merupakan faktor dari dalam diri karyawan.
- b. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Merupakan dukungan organisasi dapat membantu produktivitas karyawan.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah kejadian diluar organisasi. Adanya inflasi di daerah pabrik, jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun.

2.1.3 Dimensi Kinerja

Wirawan (2009) membagi kinerja menjadi beberapa dimensi. Dimensi ini kemudian menjadi bahan penyusunan alat ukur :

- a. *Hasil Kerja*. Hasil kerja berada dalam bentuk wujud benda atau jasa yang dapat diukur. Pengukuran hasil kerja dapat dilakukan secara kuantitas dan kualitas. Hasil kerja seorang karyawan pertama di bidang *Production & Operation*, dalam sekali pengolahan dilihat dari seberapa banyak hasil pengolahan minyak mentah menjadi bahan bakar minyak yang mampu dia hasilkan dan bagaimana kualitasnya apakah sama seperti standart yang berlaku.

- b. *Perilaku Kerja*. Ada dua perilaku pada saat berada di lingkungan kerja yaitu perilakunya sendiri dan saat kerja. Perilaku kerja sudah diatur sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh manajer. PT. Pertamina sendiri memiliki tata nilai perusahaan yang terdiri dari 6 C, yaitu *Clean* (Bersih dari suap), *Competitive* (Kompetitif), *Confident* (Percaya diri), *Costumer Focused* (Fokus pada pelanggan).
- c. *Sifat pribadi* diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. PT. Pertamina EP Asset 4 Indonesia juga memiliki suatu pedoman dan asas yang mengarahkan para pekerja agar konsisten dan komitmen kepada kejujuran serta bersih dari konflik internal baik eksternal maupun internal, yaitu *Good Corporate Governance* (GCG). Setiap bulan para pekerja harus mengisi GCG secara online dan berlaku bagi Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Manajemen dan Seluruh Pekerja PEPC. Misalnya: pekerja tidak boleh menerima bingkisan dari orang ketiga (Stakeholder atau perusahaan lain).

2.1.4 Persepsi Kinerja

Persepsi adalah sekumpulan tindakan mental yang mengatur implus-impuls sensorik menjadi suatu pola yang bermakna (Wade & Travis, 2007). Definisi lain mengatakan bahwa persepsi adalah proses kognitif yang memungkinkan kita menafsirkan dan memahami lingkungan sekitar kita (Kreitner & Kinicki, 2001). Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan

bahwa persepsi adalah dimana implus-implus sensorik diatur dan diterjemahkan oleh otak.

Kinerja sendiri menurut Wirawan (2009) adalah hasil dari beberapa fungsi atau indikator suatu pekerjaan. Persepsi kinerja sendiri adalah proses mental seseorang untuk mengenali stimulus atau memahami informasi tentang hasil kerja yang dapat dicapai yaitu berupa perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (Pratiwi & Himam, 2014). Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa, persepsi kinerja adalah bagaimana individu menerima informasi tentang hasil kinerjanya sendiri.

Penilaian kinerja dapat dinilai dengan menggunakan dua sisi yaitu objektif dan subjektif. Ukuran objektif dapat dinilai secara langsung karena sudah memiliki satuan tertentu. Pada penilaian secara subjektif memang lebih sulit karena proses evaluasi sulit diukur (Rahardi, 2010). Berdasarkan pengertian diatas maka, persepsi kinerja dapat dikategorikan kedalam jenis penilaian kinerja secara subjektif.

2.2 Teori Kebahagiaan

2.2.1 Pengertian

Kebahagiaan pada umumnya adalah sebuah emosi positif dari seseorang dalam menghadapi kehidupan. Menurut Biswas, Diener dan Dean dalam Wulandari dan Widyastuti (2012) kebahagiaan kualitas hidup yang membuat ranah kehidupan menjadi baik secara keseluruhan. Adapun

definisi lain mengatakan bahwa orang yang bahagia adalah seseorang yang selalu merasakan emosi positif (Boehm & Lyubormirsky dalam Wijayanto, 2017).

Lebih lanjut Seligman (2002) menjelaskan kebahagiaan memiliki beberapa sumber. Ada tiga hal yang telah teridentifikasi sebagai sumber kebahagiaan, pemberian makna mendalam atau *things we find deeply meaningful*, semua dapat membuat lebih engage atau *things that are deeply engaging*, dan semua hal lebih baik atau *things that simply feel good*. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan adalah suatu emosi positif yang muncul dalam diri manusia ketika dia dapat merasakan kualitas hidup yang baik.

2.2.2 Indikator Kebahagiaan

Hills dan Argyle (2002) menemukan indikator yang dapat dijadikan dasar pengukuran kebahagiaan. Penelitian awal Hills dan Argyle (2002) untuk mengukur tingkat kebahagiaan mahasiswa di Universitas Oxford dengan jumlah peserta yang sebelumnya digunakan adalah sebanyak 172 mahasiswa. Skala penelitian Hills dan Argyle ini sebelumnya telah digunakan lintas-budaya untuk membandingkan siswa di Australia, Kanada, Inggris, Amerika Serikat dan Cina. Terdapat delapan indikator dalam mengukur kebahagiaan, yaitu (Hills & Argyle, 2002):

1. Hidup adalah anugerah atau *life is rewarding*
2. Kewaspadaan mental atau *mentally alert*

3. Hidup yang menyenangkan atau *pleased with life*
4. Menemukan hal-hal indah dalam segala hal atau *find beauty in things*
5. Selalu merasa puas atau *satisfied in life*
6. Dapat mengatur waktu atau *can organized time*
7. Tampil menarik atau *look attractive*
8. Kenangan-kenangan indah atau *happy memories*

2.3 Hubungan Antar Variabel

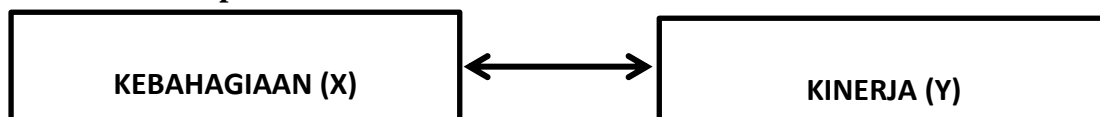
Pada penelitian ini peneliti ingin membuktikan bahwa kebahagiaan dapat mempengaruhi persepsi kinerja pegawai di PT. Pertamina EP Asset 4. Kebahagiaan adalah kualitas hidup yang membuat ranah kehidupan menjadi baik (Biswas, Diener & Dean dalam Wulandari & Widyastuti, 2014). Kinerja adalah output yang dihasilkan oleh fungsi dan indikator suatu pekerjaan (Wirawan, 2009). Persepsi kinerja sendiri adalah proses mental seseorang untuk mengenali stimulus atau memahami informasi tentang hasil kerja yang dapat dicapai yaitu berupa perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (Pratiwi & Himam, 2014). Kebahagiaan bisa menjadi salah satu pemicu dari persepsi kinerja karyawan. Apabila dihubungkan dengan teori sensasi persepsi, artinya kebahagiaan merupakan sensasi dari penciptaan persepsi kinerja yang dirasakan dari karyawan.

Kebahagiaan dapat mempengaruhi tingkat kinerja. Menurut Carr (2004) kebahagiaan dapat meningkatkan kreativitas, produktivitas dan umur panjang. Artinya semakin seseorang bahagia dia akan memiliki produktivitas tinggi atau

kualitas kerjanya baik, karena mampu membuat sebuah masukan menjadi hasil yang baik dalam bekerja. Selain itu menurut Gupta dalam Prasetyo (2013) dalam penelitiannya tentang *importance of being happy at work* menemukan bahwa individu yang merasa bahagia akan cenderung lebih produktif atau memiliki kinerja tinggi, serta mampu menghasilkan sebuah ide-ide yang inovatif. Berdasarkan hal ini pegawai bahagia dengan produktivitasnya acuan utamanya adalah semakin individu merasa bahagia dalam bekerja semakin produktif dalam bekerja.

Pengaruh faktor internal pada pegawai memang sangat mengambil pengaruh pada kualitas kinerja. Faktor internal pegawai dipengaruhi oleh keadaan alami ketika seseorang lahir dan ketika dia berkembang (Wirawan, 2009). Perlu diketahui juga faktor internal yang mempengaruhi produktivitas seseorang adalah variabel personal (Dale dalam Dewi, 2012). Apabila dikembalikan lagi pada pengertian kebahagiaan ketika individu atau personal merasakan emosi positif dan mampu melakukan aktivitas positif yang disukai (Seligman, 2002). Ketika karyawan merasakan kebahagiaan pekerjaan yang dia lakukan tentu saja akan merasa menyenangkan dan kemudian akan mempengaruhi produktivitas atau kualitas kinerja.

2.4 Alur Berpikir Peneliti



Bagan 1. Alur Berpikir Peneliti

Sumber : Olahan data penulis dari berbagai macam sumber (2017)

2.5 Hipotesis

Ha : Terdapat hubungan kebahagiaan terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 4

H0 : Tidak terdapat hubungan kebahagiaan terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 4