

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Empiris**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terkait dengan penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan yang menjadi tinjauan studi. Penelitian terdahulu penting untuk dicari oleh seorang peneliti untuk menghindari terjadinya plagiarisme. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang telah peneliti baca dan rangkum, yakni sebagai berikut:

##### **1. Güngör, Pinar (2011)**

*“The Relationship between Rewards Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Banks”*. Jurnal penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pengaplikasian system *reward* terhadap kinerja karyawan di bank-bank di Istanbul. Penelitian ini berfokus kepada efek yang diberikan dari system *reward* terhadap motivasi dan peningkatan kinerja karyawan serta berbagai pengimplementasian terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap bisnis global dengan cara mengubah system *reward* organisasi agar dapat bertahan dengan persaingan yang saat ini terjadi serta menjadikan system *reward* mereka lebih efektif dan efisien.

## **2. Hermawan, Ardi (2012)**

“Pengaruh Penilaian Karyawan Tentang Pelaksanaan Kegiatan *Employee Relations* Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan (Studi Terhadap Pelaksanaan Kegiatan *Family Gathering* dan *Outbound* Karyawan PT. UNINDO Periode 2010)”. Penelitian ini bersifat eksplanatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode survey kuesioner. Penelitian ini membahas tentang pentingnya komunikasi organisasi *employee relations* guna menumbuhkan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan maupun karyawan dengan karyawan. Untuk menciptakan komunikasi yang baik diadakannya kegiatan *special event* yaitu *family gathering* dan *outbound*. Penelitian ini juga mencoba mengetahui pengaruh penilaian karyawan tentang pelaksanaan *family gathering* dan *outbound* sebagai kegiatan *employee relations* terhadap tingkat motivasi kerja. Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh dari penilaian karyawan tentang kegiatan *special event* yaitu *family gathering* dan *outbound* terhadap tingkat motivasi kerja.

## **3. Howanta, Shearen (2013)**

“Pengaruh Kegiatan *Family Gathering* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Survei Terhadap *Family Gathering* Hotel The Sultan Jakarta Tahun 2012)”. Penelitian ini bersifat eksplanatif dengan pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan adalah wawancara. Metode analisis yang digunakan

dalam penelitian ini yaitu “*News Question*” 5W + 1H dengan menganalisis apakah acara *family gathering* tersebut berkesan dan memiliki tujuan yang tersampaikan. Penelitian ini membahas tentang program *family gathering* yang memiliki peran dalam peningkatan kinerja karyawan dimana kegiatan ini berada di bawah naungan divisi *Employee Relations*. Menurutny kegiatan ini bertujuan untuk mencegah kendala komunikasi yang ada, membenahi semua jarak antar karyawan, mengenal keluarga karyawan serta ajang refreshing bagi karyawan sejenak dari kehidupan kerja perhotelan. Hasil penelitian ini yaitu menumbuhkan motivasi kerja karyawan untuk lebih giat dan meningkatkan kinerja mereka dengan adanya kegiatan *family gathering*.

#### **4. Omtinah (2013)**

“Pengaruh Penghargaan (*Reward*) terhadap Kinerja Karyawan Muslim BNI Syari’ah Cabang Semarang”. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Penelitian ini membahas bahwa dalam meningkatkan profitabilitas perlu diperhatikan lagi tentang penghargaan (*reward*) untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan, menyebabkan tingginya tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut adalah penghargaan yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Semarang.

Adapun perbandingan dari setiap hasil penelitian terdahulu yang telah dirangkum dalam table 2.1 dibawah ini mengenai pemetaan tinjauan empiris, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Pemetaan Tinjauan Empiris**

<b>Peneliti (Tahun) Judul Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<b>Pinar Güngör (2011)</b> “ <i>The Relationship between Rewards Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation.</i> ”	Kuantitatif dengan teknik pengumpulan data survey kuesioner.	System <i>reward</i> memberikan efek terhadap motivasi dan peningkatan kinerja karyawan.
<b>Ardi Hermawan (2012)</b> “Pengaruh Penilaian Karyawan Tentang Pelaksanaan Kegiatan <i>Employee Relations</i> Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan.”	Eksplanatif kuantitatif dengan metode pengumpulan data survey kuesioner.	Penilaian karyawan tentang kegiatan <i>employee relations</i> terhadap tingkat motivasi kerja sudah berjalan baik sehingga para karyawan mengapresiasi kegiatan tersebut dalam upaya meningkatkan motivasi kerja.
<b>Omtinah (2013)</b> “Pengaruh Penghargaan ( <i>Reward</i> ) terhadap Kinerja Karyawan Muslim BNI Syari’ah Cabang Semarang.”	Deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data survey kuesioner.	<i>Reward</i> atau penghargaan yang semakin baik yang diberikan kepada karyawan memberikan pengaruh yang sangat berdampak dalam kinerja karyawan suatu perusahaan.
<b>Shearen Howanta (2013)</b> “Pengaruh Kegiatan <i>Family Gathering</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.”	Eksplanatif kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara.	Kegiatan <i>family gathering</i> merupakan salah satu upaya dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan untuk lebih giat dan meningkatkan kinerja mereka.

Sumber: Tinjauan Empiris

Dari tabel 2.1 diatas mengenai pemetaan tinjauan empiris disebutkan bahwa terdapat perbandingan yang digunakan sebagai acuan dan juga penelitian yang akan penulis lakukan. Dapat dilihat bahwa penulis memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pinar, Ardi, Omtinah dan Howanta yang mana kesamaan terletak pada pembahasan mengenai penghargaan (*reward*), *family day* atau *family gathering* serta kinerja karyawan. Penulis juga memiliki kesamaan teknik pengumpulan data penelitian dengan Howanta yaitu menggunakan teknik pengumpulan data wawancara namun berbeda pada metode penelitian dimana peneliti pertama menggunakan metode eksplanatif, sedangkan penulis menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian dari ketiga peneliti diatas menjadi acuan penulis bahwa penghargaan (*reward*) dan diselenggarakannya program *family day* memiliki dampak dalam peningkatan kinerja karyawan yang mana hubungan antara *reward*, *family day* dengan tingkat kinerja karyawan saling memberikan kontribusi.

## **B. Tinjauan Teoritis**

### **1. Penghargaan (*Reward*)**

#### **a. Definisi Penghargaan**

Menurut Huselid (dalam Sajuyigbe et al 2013:28) mengatakan bahwa “penghargaan sebagai sebuah sistem yang memberikan kontribusi terhadap kinerja dengan menghubungkan kepentingan karyawan kepada mereka yang berasal dari tim dan organisasi, sehingga meningkatkan

usaha dan kinerja”. Simamora (2004:514) menjelaskan bahwa “Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”.

Menurut Mahmudi (2005:89) “Penghargaan dapat pula didefinisikan sebagai *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”. Pemberian penghargaan mempengaruhi kinerja karyawan yang memperoleh penghargaan tersebut seperti yang dikemukakan oleh Neckerman dkk (2009) “penghargaan memengaruhi perilaku, penerima penghargaan secara signifikan meningkatkan kinerja mereka di bulan berikutnya setelah penghargaan, sedangkan kinerja non penerima tetap tidak terpengaruh.”

Dari pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa penghargaan atau *reward* merupakan salah satu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa serta tanggungjawab mereka kepada perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Pemberian penghargaan dapat dijadikan cara dalam memotivasi karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja mereka dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

## b. Jenis-Jenis Penghargaan

### 1) Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Rewards*)

Menurut Ivancevich, Kanopaske dan Matteson (2006:226)

penghargaan intrinsik dibedakan atas:

#### a. Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

#### b. Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

#### c. Otonomi (*autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan.

#### d. Pertumbuhan Pribadi

Seseorang yang mengalami pertumbuhan pribadi semacam itu bisa merasakan perkembangan didalam dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan.

### 2) Penghargaan Ekstrinsik (*Extrinsic Rewards*)

Penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik menurut Rivai (2004 : 358) terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

#### 1. Penghargaan finansial:

Disebut juga Penghargaan Ekstrinsik Langsung yaitu penghargaan berupa uang atau imbalan yang diterima seseorang atas jerih payahnya dalam bentuk uang berupa gaji.

- a. Gaji dan upah  
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
  - b. Tunjangan karyawan  
Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
  - c. Bonus/insentif  
Bonus adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi
2. Penghargaan non finansial:
- Didefinisikan sebagai penghargaan yang diberikan organisasi untuk karyawan yang tersebar untuk keanggotaan mereka. Program proteksi berupa sistem jaminan sosial, tunjangan keamanan sosial pensiun, kecacatan dan manfaat kompensasi kerja, medis dan manfaat rumah sakit, manfaat pensiun dan manfaat asuransi.
- a. Penghargaan interpersonal  
Atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
  - b. Promosi  
Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.
  - c. *Family Gathering*  
*Family gathering* merupakan bentuk penghargaan non-finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan. *Family gathering* diberikan untuk dimanfaatkan oleh karyawan sebagai bentuk *refreshing* dan liburan dari pekerjaan yang selama ini mereka lakukan.



### c. Tujuan Pemberian Penghargaan

Tujuan pemberian penghargaan antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin (Hasibuan, 2007:137):

- 1) Ikatan Kerja Sama  
Dengan pemberian penghargaan terjalinlah ikatan kerja sama formal antara manajer dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan manajer wajib membayar penghargaan sesuai dengan perjanjian yang disepakatin
- 2) Kepuasan Kerja  
Dengan penghargaan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan Efektif  
Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi  
Jika penghargaan yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas Karyawan  
Dengan program atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- 6) Disiplin  
Dengan pemberian penghargaan yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Tujuan lain dari pemberian penghargaan adalah untuk meningkatkan produktivitas perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan seperti pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2014:272) “bahwa para karyawan akan terdorong bekerja secara produktif karena apabila produktivitas kerja mereka berakibat pada keberhasilan perusahaan, mereka akan memperoleh penghasilan tambahan.”

## 2. *Family Day*

### a. Definisi *Family Day / Family Gathering*

*Family day* atau biasa disebut dengan *family gathering* merupakan salah satu kegiatan yang biasa diadakan oleh perusahaan dalam rangka berkumpul oleh seluruh karyawan dengan para manajemen. Menurut Silvia dan Widodo (2009:58) “*Event gathering* adalah salah satu cara untuk menjalin hubungan yang lebih baik antara pimpinan dengan karyawan”. *Family day* termasuk ke dalam pemberian penghargaan kepada karyawan seperti pendapat menurut Ruslan (2004:278) bahwa “kegiatan *family gathering* (dalam hal ini *family day*) termasuk kegiatan pelatihan program penghargaan, program acara khusus dan program media komunikasi internal.”

Menurut Pudjiastuti (2010:171), adapun karakteristik kegiatan *family gathering*, yaitu:

1. Dikemas secara informal yang biasanya sarat dengan hiburan.
2. Khalayak tertentu dan terbatas, misalnya karyawan saja, media asaj, Investor saja, dan seterusnya.
3. *Gathering* dapat dilaksanakan *indoor* (aula, restoran, hotel, auditorium) ataupun *outdoor* (taman, tempat rekreasi, pantai, dll)
4. Tujuan diadakannya *family gathering* adalah untuk menjalin hubungan baik antara perusahaan dengan segenap *stakeholders*-nya
5. Waktu pelaksanaan biasanya di hari libur atau hari biasa sesuai dengan waktu yang paling tepat bagi *stakeholders*. Untuk investor mungkin lebih tepat jika diadakan pada hari biasa. Sementara untuk para karyawan, sebaiknya diadakan pada hari libur agar tidak mengganggu jam kerja mereka, apalagi jika acara itu menyertakan anggota keluarga.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa *family day* atau *family gathering* merupakan serangkaian kegiatan acara yang diselenggarakan oleh perusahaan dengan tujuan antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dan produktifitas mereka serta dimaksudkan agar terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan kedekatan antar karyawan.

#### **b. Peranan *Family Day***

Kegiatan acara *family day* memiliki peranan dalam upaya mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka melalui bentuk pemberian penghargaan. *Family day* sebagai bentuk pemberian dari penghargaan memiliki peranan seperti yang dikemukakan oleh Harefa (2007:73) bahwa “pemberian penghargaan itu sendiri biasanya dilakukan dalam bentuk acara *gathering* yang melibatkan banyak karyawan.”

Kegiatan *family day* termasuk dalam kegiatan yang menunjang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi seperti pendapat menurut Cutlip, Center and Cantefield (1982) yaitu *family gathering* merupakan kegiatan yang menunjang manajemen dalam pencapaian tujuan organisasi, untuk menciptakan citra dan kepercayaan. Eisenhanlder (1992) mengatakan bahwa “perencanaan dan pengadaan acara *family gathering* dapat meningkatkan kinerja dengan

membangun hubungan satu sama lainnya, terutama dengan manajemen.”

Dari pendapat para ahli diatas penulis menarik kesimpulan bahwa peranan dan manfaat penting dari diadakannya *family day* diantaranya adalah mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, mempererat hubungan antar para karyawan dan keluarganya agar saling mengenal satu sama lain dan sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

### **3. Kinerja Karyawan**

#### **a. Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Menurut Sedarmayanti (2009:54), “Kinerja pegawai yang meningkat dapat dilihat dari peningkatan prestasi atas keberhasilan organisasi yang dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan”. Gomes (2008:45) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu”.

Adapun pendapat menurut Wirawan (2009:5) yang menyebutkan bahwa “Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Riniwati (2011:50), menyatakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja.

Jika tidak ada kinerja, maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja sangat perlu sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimpin atau manajer. Kinerja juga merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dimana seseorang dituntut untuk memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan akan terus meningkat seiring dengan kemajuan dari kemampuan para karyawan dalam melakukan tugasnya serta menjalankan kebijakan dari strategi perusahaan untuk dapat mencapai visi dan misi perusahaan.

#### **b. Karakteristik Kinerja**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### c. Peningkatan Kinerja

Peningkatan kinerja merupakan upaya dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja merupakan salah satu yang diperlukan dalam hubungan industrial yang mana bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan serta *profit* yang dihasilkan. Peningkatan kinerja memiliki beberapa aspek dalam implementasinya, diantaranya adalah penilaian kinerja dan prestasi kerja. Penilaian kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:382)

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

Terdapat berbagai macam tujuan penilaian kinerja sesuai dengan konteks organisasional tertentu, menurut Stoner (dalam Irianto, 2001:56) mengemukakan adanya empat tujuan yaitu:

#### 1. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara obyektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak

2. Penghargaan  
Pekerja yang memiliki nilai kerja yang tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi
3. Pengembangan  
Penilaian kinerja mengarah kepada upaya pengembangan pekerja, maksudnya adalah untuk memupuk kekuatan dan mengurangi kelemahan penampilan pekerja.
4. komunikasi  
Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya.

Sedangkan Yusanto dan Widjajakusuma (2002:199) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja antara lain :

1. Menjadi dasar bagi pemberian reward
2. Membangun dan membina hubungan antar karyawan
3. Memberikan pemahaman yang jelas dan kongkret tentang prestasi riil dan harapan atasan
4. Memberikan Feedback bagi rencana perbaikan dan peningkatan kinerja.

Kemudian adapun prestasi kerja yang menjadi patokan dalam peningkatan kinerja karyawan, menurut Handoko (2007:135) mengemukakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya”. Peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai dengan adanya prestasi kerja yang menjadi salah satu aspek dalam mempengaruhi kinerja seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2005:400) bahwa prestasi kerja dirancang untuk membantu mencapai hasil tertentu. Agar diperoleh hasil yang memuaskan, prestasi kerja yang tepat berfokus pada:

1. Solusi jangka panjang
2. Pemberian penghargaan terhadap kemampuan usaha dalam melaksanakan tugas
3. Memberikan penghargaan pada kepemimpinan

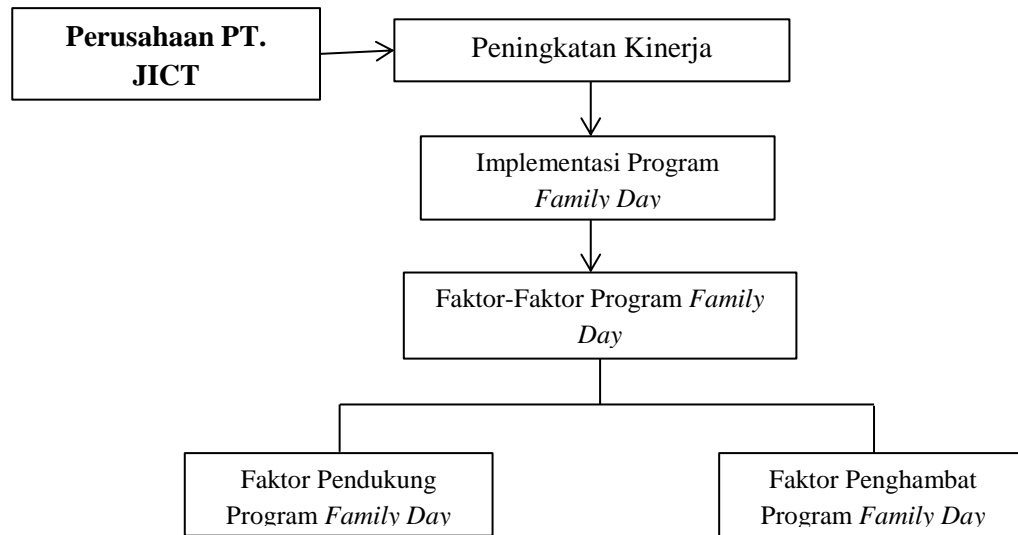
4. Memberikan penghargaan pada pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan
5. Memberikan penghargaan pada komitmen dan loyalitas
6. Memberikan penghargaan pada kinerja tim dan kerja sama
7. Memberikan penghargaan pada kreativitas
8. Tingkat perolehan penghargaan

Peningkatan kinerja dan produktivitas dapat dipengaruhi juga oleh komunikasi yang terjadi di dalam organisasi seperti menurut Anggoro (2008:230) pada umumnya, komunikasi pegawai yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas. Hal itu bisa tercipta bukan hanya karena seluruh pegawai bekerja lebih keras, akan tetapi yang lebih penting dari itu, karena mereka bekerja lebih sungguh-sungguh, lebih ikhlas, lebih bersemangat, lebih terampil, dan lebih efisien. Kalau hal-hal tersebut bisa diwujudkan maka jumlah produk yang rusak, keluhan para konsumen, dan pengembalian produk yang kurang bermutu akan jauh berkurang.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat aspek-aspek dalam peningkatan kinerja karyawan diantaranya penilaian kinerja, prestasi kinerja dan komunikasi yang dimana merupakan instrument dalam keberhasilan peningkatan kinerja karyawan.



### C. Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Diolah oleh penulis

Penjelasan singkat: Globalisasi telah meningkatkan persaingan di dunia bisnis semakin terbuka dan kompetitif. PT. JICT berusaha untuk meningkatkan standar kualitas sumber daya manusia mereka dengan tujuan agar mampu bersaing dengan kompetitif dengan perusahaan lain di bidang mereka. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di PT. JICT adalah dengan mengadakan program *family day* sebagai bentuk penghargaan.

Dalam proses peningkatan kinerja karyawan, PT. JICT mengadakan program *family day* sebagai salah satu bentuk penghargaan yang diadakan setiap 1 tahun sekali. Program *family day* merupakan salah satu program yang digagas dan dieksekusi oleh *Human Resources Department* pada bagian *Business Partner*. Pada awalnya, program *family day* ini merupakan salah satu bentuk acara dimana para jajaran manajemen, karyawan beserta keluarganya berkumpul dengan harapan mempererat hubungan antar satu sama lain. Program *family day*

diadakan pertama kali pada tahun 2008 dan masih berlangsung sampai saat ini. *Family day* sendiri diadakan bersamaan dengan ulang tahun PT. JICT.

Pada tahap implementasi program *family day*, pasti terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi program *family day* tersebut. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor pendukung dan faktor penghambat. Pada faktor pendukung ini terdapat dukungan dari perusahaan yang mana perusahaan mendukung dalam pelaksanaan program *family day*, dukungan tersebut antara lain *budgeting*, *schedule*, perizinan, dll. Kemudian adapun dukungan dari pihak luar yang mana PT. JICT telah melakukan hubungan kerjasama dengan pihak ketiga dalam hal mendukung keberlangsungan pelaksanaan program *family day*. Dukungan terakhir datang dari fasilitas-fasilitas yang disediakan pada saat pelaksanaan program *family day* yang mana fasilitas-fasilitas ini mendukung jalannya acara serta membantu para karyawan beserta keluarga dalam menghadiri pelaksanaan program *family day*.

Selain faktor pendukung adapun faktor penghambat. Faktor penghambat ini yang menjadi salah satu penyebab ketidakberhasilan pelaksanaan program *family day*. Faktor penghambat yang biasanya dihadapi oleh perusahaan dalam mempersiapkan pelaksanaan program *family day* diantaranya, pada langkah awal keterlambatan pencairan dana yang mana disebabkan oleh *scheduling* untuk pelaksanaan. Kemudian, hambatan datang dari bentroknnya jadwal penyelenggaraan dengan jadwal internal perusahaan. Adapun hambatan teknis dan cuaca yang memang tidak dapat di prediksi.