

“Literatur Riview : Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas”

***Farhan Puad¹, Fathon Ali Hakim², Siti Fajira³, Laras Andini⁴, Maicel Monsafe⁵,
Gaspar Philipus Asiaf Kamat⁶***

Universitas Nusa Putra farhan.puadi_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra fathon.ali_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra laras.andini_mn22@nusaputra.ac.id,

Universitas Nusa Putra siti.fajira_mn22@nusaputra.ac.id,

Universitas Nusa Putra maikelickel6@gmail.com

Universitas Nusa Putra gasparkamat@gmail.com

Abstract: Employee performance is defined as the output resulting from the implementation of tasks and responsibilities given, and is influenced by various elements both from within the individual and the external environment. This study identified several key aspects that contribute to improving employee performance.

First, individual skills are the main factor that determines employee effectiveness in facing challenges in a competitive work environment. Employees with better skills tend to be more productive and able to adapt to change. Second, effective training is recognized as an important tool for improving performance. Well-designed training can provide the necessary knowledge and skills, as well as increase employee motivation to achieve company goals. Evaluation of training needs and provision of adequate resources greatly affect the results of the training.

Keywords: Effective training, Teamwork, Motivation, Training needs evaluation, Work environment

Abstrak: Kinerja pegawai diartikan sebagai keluaran yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dan dipengaruhi oleh berbagai unsur baik dari dalam diri individu maupun lingkungan eksternal. Studi ini mengidentifikasi beberapa aspek kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pertama, keterampilan individu merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas pegawai dalam menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Karyawan dengan keterampilan yang lebih baik cenderung lebih produktif dan mampu beradaptasi terhadap perubahan. Kedua, pelatihan yang efektif diakui sebagai alat penting untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, serta meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Evaluasi kebutuhan pelatihan dan penyediaan sumber daya yang memadai sangat mempengaruhi hasil pelatihan.

Kata Kunci: Pelatihan Efektif, Kerja Sama Tim, Motivasi, Evaluasi Kebutuhan Pelatihan, Lingkungan Kerja

E-mail penulis terkait:

farhan.puadi_mn22@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

PENDAHULUAN

Teknologi informasi berkembang sangat cepat di era globalisasi ini. Dunia usaha harus. Hal ini menuntut dunia usaha untuk dapat beradaptasi dengan keadaan dan bersaing secara global. Dalam menghadapi persaingan global ini, peran sumber daya manusia semakin penting. Sumber daya manusia adalah sumber daya terpenting sebuah perusahaan. SDM yang berkualitas dan profesional diperlukan agar perusahaan dapat berkembang dan memiliki daya saing tinggi. SDM yang kompeten dan terampil dalam bidangnya masing-masing akan mampu meningkatkan produktivitas dan menciptakan inovasi bagi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia itu sendiri dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan selama melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan pendidikan, pelatihan, kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang baik, dan motivasi. Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai cara, seperti kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu, dan sikap kerja. Pada dasarnya, kinerja karyawan terdiri dari sikap mental dan perilaku yang selalu percaya bahwa pekerjaan mereka saat ini harus lebih baik daripada pekerjaan mereka di masa

lalu untuk menjadi lebih baik di masa depan. (Rattuet al., 2022).

Teknologi informasi berkembang sangat cepat di era globalisasi ini. Dunia usaha harus beradaptasi dengan keadaan dan bersaing secara global. Dalam menghadapi persaingan global ini, peran sumber daya manusia semakin penting. Menurut Muda et al. (2014), "Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan" (hal. 76). SDM yang berkualitas dan profesional diperlukan agar perusahaan dapat berkembang dan memiliki daya saing tinggi. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Mathis dan Jackson (2010) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai "apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi" (hal. 378). Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak positif terhadap produktivitas, kepuasan pelanggan, dan profitabilitas perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia berperan strategis dalam mengelola kinerja pegawai melalui berbagai aktivitas. Dessler (2015) menegaskan bahwa "praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dan keunggulan kompetitif organisasi" (p.46).

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia seperti merekrut pegawai yang bertalenta, mengembangkan dan melatih pegawai, mengevaluasi kinerja, memberikan kompensasi yang adil dan

kompetitif, serta mengembangkan karir pegawai, membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Mendukung kinerja karyawan juga memerlukan penciptaan lingkungan dan budaya kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Anitha (2014) mengatakan: "Lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karier, program kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan tempat kerja memiliki dampak signifikan terhadap keterlibatan karyawan. " 444 Kinerja Karyawan" (p.308). Kinerja pegawai adalah fakta kunci bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak positif terhadap produktivitas, kepuasan pelanggan, dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM memiliki peran strategis dalam mengelola kinerja karyawan melalui berbagai aktivitasnya seperti rekrutmen karyawan yang kompeten, pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif, serta pengembangan karir karyawan. Selain itu, penciptaan lingkungan dan budaya kerja yang kondusif, peningkatan *engagement* karyawan, serta partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan juga diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dengan manajemen SDM yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan retensi karyawan. Karyawan yang puas, termotivasi, dan produktif akan

memberikan kinerja terbaiknya untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, investasi perusahaan dalam pengelolaan SDM akan sangat menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

1.1 Rumusan Masalah

Aspek-aspek kinerja karyawan apa yang mempengaruhi mereka baik secara individu maupun kelompok, dan seberapa besar dampak yang ditimbulkan oleh aspek-aspek tersebut?

1.2 Tujuan

- Untuk mengetahui aspek-aspek apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- Seberapa besar pengaruh aspek-aspek tersebut terhadap kinerja karyawan.

1.3 Manfaat

Penelitian literatur memiliki banyak manfaat bagi mahasiswa. Penelitian literatur dapat membantu mereka menyusun landasan teori dan memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang aspek-aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan temuan penelitian sebelumnya. Penelitian literatur juga mengajarkan siswa bagaimana melakukan telaah pustaka secara sistematis, menemukan *research gap*, merumuskan masalah penelitian, dan mengembangkan rencana penelitian. Dengan melakukan review literatur ini, diharapkan pemahaman dan kemampuan mahasiswa untuk melakukan penelitian tentang komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat meningkat.

LITERATURE REVIEW

Literatur Pertama

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai *output* yang dihasilkan oleh karyawan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Faktor individu adalah salah satu dari banyak aspek yang mempengaruhi kinerja pekerja. Faktor individu, yang berasal dari dalam karyawan, dapat mempengaruhi kinerja karyawan contohnya yaitu skill dari karyawan itu sendiri. Skill adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas yang dapat diperoleh melalui pengalaman, pelatihan, atau pembiasaan. Skill harus terus dikembangkan seiring dengan kemajuan zaman.

Literatur Kedua

Peningkatan skill karyawan memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja seseorang dan organisasi secara keseluruhan. Penemuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan keterampilan yang lebih baik memiliki kemampuan untuk memenuhi tantangan dalam lingkungan kompetitif, menjadikan mereka kekuatan penggerak utama perusahaan. Keterampilan yang ditingkatkan juga memungkinkan mereka melakukan tugas dengan cara yang lebih efisien dan efektif daripada yang mereka lakukan sebelumnya (Farid & Taher, 2021).

Literatur Ketiga

Skill seseorang dapat dikembangkan melalui pelatihan yang efektif. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan karyawan untuk

meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. pelatihan karyawan berdampak besar pada kinerja karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh dua komponen utama yaitu evaluasi sumber daya yang dibutuhkan untuk pelatihan dan kebutuhan pelatihan. Dengan kata lain, perusahaan cenderung melihat peningkatan kinerja karyawan ketika mereka menilai kebutuhan pelatihan mereka dengan benar dan memiliki sumber daya yang memadai untuk pelatihan (Dagnev Gebrehiwot & Elantheraiyan, 2023).

Literatur Keempat

Karyawan yang menerima pelatihan menjadi lebih baik dalam melakukan tugas-tugas mereka. Studi ini menyarankan manajemen sumber daya manusia untuk menilai kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan di institusi akademik, teknologi, dan industri. Pelatihan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan motivasi untuk pekerjaan saat ini dan masa depan (Yimam, 2022).

Literatur Kelima

Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh penilaian kebutuhan pelatihan, yaitu proses untuk menentukan apa yang diperlukan oleh karyawan dan perusahaan untuk meningkatkan kinerja serta ketersediaan sumber daya untuk pelatihan. Dengan kata lain, perusahaan yang menilai kebutuhan pelatihan dengan baik dan menyediakan sumber daya yang memadai untuk pelatihan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun, persepsi karyawan tentang pelatihan tidak begitu berpengaruh pada kinerja mereka. Artinya, meskipun karyawan mungkin memiliki perspektif yang berbeda tentang pelatihan yang mereka terima, hal ini tidak secara

signifikan memengaruhi kinerja mereka (Dagnew Gebrehiwot & Elantheraiyan, 2023).

Literatur Keenam

(Thang & Nghi, 2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja karyawan di OTUKSA Jepang. Faktor-faktor seperti kondisi kerja, pendapatan dan manfaat, pengembangan karier, dan hubungan di tempat kerja juga berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Hasil penelitian ini dapat membantu manajer OTUKSA Jepang membuat rencana untuk kinerja karyawan mereka.

Literatur Ketujuh

Insentif kepada karyawan. Insentif adalah hadiah yang diberikan kepada pekerja di luar gaji mereka sebagai pengakuan atas kinerja atau prestasi yang baik. Tujuan dari memberikan hadiah ini adalah untuk meningkatkan kinerja pekerja. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi akan lebih bersemangat dan lebih berkomitmen untuk bekerja, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja. Contohnya setiap karyawan yang berhasil mencapai tujuan perusahaan diberikan bonus berupa insentif. Selain pemberian insentif kepada karyawan, manfaat non- keuangan dan tidak berwujud seperti keamanan kerja, pengembangan karir, dan pengakuan pribadi juga harus dipertimbangkan (Marrucci et al., 2024).

Literatur Kedelapan

Karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dengan memiliki fleksibilitas kognitif yang tinggi, tingkat depresi yang rendah, dan kesehatan yang baik. Fleksibilitas

kognitif yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan dan menggunakan berbagai strategi untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja, yang membuat mereka lebih produktif dan efisien. Tingkat depresi yang rendah menunjukkan bahwa karyawan memiliki mood yang positif dan termotivasi, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Selain itu, kesehatan yang baik memastikan bahwa karyawan memiliki energi dan daya tahan yang cukup untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan demikian, ketika karyawan memiliki fleksibilitas kognitif, mood, dan kesehatan yang ideal, mereka dapat bekerja sepenuhnya dan menunjukkan kinerja terbaik mereka. Tetapi, dalam Jurnal ini ditemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara fleksibilitas kognitif, depresi, dan kinerja karyawan yang sehat. Hasil ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kognitif mungkin tidak memengaruhi kinerja karyawan secara langsung di tempat kerja (Fukuzaki & Takeda, 2022).

Literatur Kesembilan

Dalam peningkatan kinerja dibutuhkan juga kerjasama tim. Kerja tim adalah ketika dua orang atau lebih bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan atau menyelesaikan suatu tugas. Salah satu bentuk kerjasama tim untuk meningkatkan kinerja adalah partisipasi dalam penganggaran, dimana karyawan ikut serta dalam pembuatan anggaran perusahaan. Partisipasi dalam penganggaran dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan model mental dan kreativitas individu. Dalam penganggaran, model mental dan kreativitas individu berkontribusi pada kinerja karyawan dengan membantu mereka memahami operasi bisnis untuk lebih baik dengan cara memfasilitasi

kemahirannya dalam melahirkan ide-ide baru (Ichdan, 2023).

Literatur Kespuluh

Konflik kerja dalam kerjasama tim adalah hal yang wajar terjadi. konflik kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan baik itu dampak positif ataupun negatif. Namun, dampak tersebut dapat diatasi dengan adanya kepemimpinan transformasional yang memiliki peran moderasi yang penting dalam mengurangi dampak negatif konflik di tempat kerja terhadap prestasi karyawan. Ini membuktikan bahwa implementasi gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu dalam mengelola konflik kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di tengah konflik kerja (Business, 2022). Kepemimpinan transformasional juga dapat membangun dalam lingkungan kerja yang *High- performance work systems* atau sistem kerja berkinerja tinggi.. Kinerja dan kreativitas karyawan meningkat secara signifikan dengan lingkungan kerja berkinerja tinggi ini. Selain itu, terdapat korelasi positif yang kuat antara kreativitas karyawan dengan kinerja. Dengan demikian, peningkatan sistem kerja berkinerja tinggi dalam arah yang lebih baik dapat mendorong peningkatan kreativitas karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan (Ximenes et al., 2019).

METODE

Artikel ini ditulis menggunakan metode tinjauan pustaka. Tinjauan pustaka berfungsi sebagai landasan bagi upaya penelitian dengan memberikan kerangka yang jelas

untuk menguraikan subjek yang akan dieksplorasi. Mereka menggambarkan hipotesis, kesimpulan, dan bahan penelitian lain yang diperoleh dari karya referensi. Penulis merangkum, menganalisis, dan memberikan sintesis kritis dan menyeluruh terhadap literatur sebelumnya. Pencarian literatur yang baik mengevaluasi kualitas penelitian ilmiah dan penemuan baru. Peneliti menganalisis beberapa literatur dan merangkum hasil yang diperoleh. Analisis dilakukan dalam format karya ilmiah yang terdiri dari 4 bab yaitu pendahuluan, metodologi penelitian, hasil & pembahasan dan Kesimpulan. Analisisnya meliputi pengetahuan tentang Faktor yang mempengaruhi kinerja seta seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tersebut. Karena penelitian ini merupakan tinjauan pustaka, maka tidak ada populasi dan sampel. Sebagai gantinya, gunakan tujuh komponen ini untuk menganalisis jurnal.

Beberapa *database* jurnal internasional terkemuka seperti *ScienceDirect* dan *Taylor & Francis* digunakan untuk melakukan review literatur ini. Untuk memperluas cakupan artikel, tidak ada batasan tahun publikasi. Untuk memastikan bahwa artikel tersebut relevan dengan kinerja karyawan, proses *screening* awal dilakukan dengan membaca judul, abstrak, dan kata kunci. Artikel yang lolos *screening* awal kemudian dibaca keseluruhan isi artikel untuk dilakukan penilaian kritis. Beberapa kriteria inklusi yang digunakan adalah penelitian empiris dengan metodologi kuantitatif atau kualitatif, sampel karyawan dari berbagai jenis organisasi, dan fokus utama artikel adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, faktor dampak dan indeksasi pada *database* jurnal internasional dipertimbangkan untuk menentukan kualitas jurnal tempat artikel

dipublikasikan. Setelah artikel yang dinilai memenuhi kriteria inklusi, konten kemudian dianalisis untuk dikelompokkan berdasarkan tema. Faktor individu, organisasi, sosial, budaya, dan situasional adalah beberapa tema yang muncul. Analisis kritis melibatkan membandingkan kesamaan dan perbedaan hasil dari berbagai penelitian. Oleh karena itu, metodologi yang sistematis ini diharapkan dapat menghasilkan *review* literatur yang menyeluruh tentang masalah kinerja karyawan.

I. Kesimpulan

Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang banyak faktor, baik internal maupun eksternal, memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam jangka panjang sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka di dalam perusahaan. Karyawan yang sangat bermotivasi cenderung melakukan lebih banyak upaya dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk berprestasi sambil memperhatikan dan mendukung kebutuhan karyawan. Akibatnya, karyawan menjadi lebih semangat, produktif, dan berdedikasi tinggi untuk perusahaan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional sangat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui

pelatihan karena memberikan kesempatan bagi mereka untuk memperoleh kemampuan dan pengetahuan baru yang akan membantu mereka melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif. Pelatihan membuat karyawan lebih memahami tujuan perusahaan, sehingga mereka lebih bersemangat untuk bekerja. Karena itu, karyawan yang dilatih dengan benar biasanya lebih produktif dan kurang sering melakukan kesalahan. Selain itu, kinerja individu yang luar biasa ini dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, memberikan pelatihan yang tepat kepada karyawan sangat penting untuk tingkat kinerja mereka. Dalam jangka panjang, karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja dan pekerjaan mereka akan lebih produktif. Faktor internal lainnya adalah komitmen organisasi, di mana karyawan yang setia dan memiliki hubungan emosional dengan perusahaan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Business, C. (2022). *in the relationship between work conflict and employee performance Moderating role of transformational leadership in the relationship between work conflict and*. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2105578>
- Dagnew Gebrehiwot, G., & Elantheraiyan, P. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences and Humanities Open*, 8(1), 100567. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100567>
- Farid, K., & Taher, J. (2021). The Impact of Skills Development on Employee Performance. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, 21(11), 278. <https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.11.38>
- Fukuzaki, T., & Takeda, S. (2022). *Jurnal Laporan Gangguan Afektif Penilaian karyawan menggunakan tes fleksibilitas kognitif*. 10.
- Ichdan, D. A. (2023). Do mental model and creativity help employees to improve their job performance from their participation in the budgeting ? Do mental model and creativity help employees to improve their job performance from their participation in the budgeting ? *Cogent Business & Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2184228>
- Marrucci, L., Daddi, T., & Iraldo, F. (2024). Creating environmental performance indicators to assess corporate sustainability and reward employees. *Ecological Indicators*, 158(November 2023), 111489. <https://doi.org/10.1016/j.ecolind.2023.111489>
- Rattu, P. N., Pioh, N. R., & Sampe, S. (2022). Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan dalam Perencanaan Pembangunan (Studi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa). *Jurnal Governance*, 2(1), 1–9.
- Thang, D. Van, & Nghi, N. Q. (2022). *The effect of work motivation on employee performance : the case at OTUKSA Japan company*.
- Ximenes, M., Supartha, W. G., Ayu, I. G., Dewi, M., & Sintaasih, K. (2019). Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee. *Cogent Business & Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1697512>
- Yimam, M. H. (2022). Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2107301>