

## Analisis pengaruh pelaksanaan penilaian kinerja terhadap kepuasan karyawan di PT. Abhimata Persada

Elisabeth Lefaan, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=108232&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Persoalan performance appraisal atau di Indonesia lebih dikenal dengan istilah penilaian kinerja ( PK ) secara tradisional sering dipandang oleh perusahaan sebagai sekedar persoalan pengukuran. Penelitian terdahulu yang mendukung pandangan ini umumnya lebih berpusat pada topik pengembangan skala, bentuk-bentuk skala atau bagaimana mengurangi bias penilai dan alai ukur ( Murphy & Cleveland,1991 ). Kini banyak ahli dari studi mereka mendapatkan bahwa efektivitas pelaksanaan PK bukan dilihat pada saat pelaksanaan penilaian, tetapi bagaimana karyawan dapat menerima sistem penilaian secara positif, sehingga menimbulkan motivasi dan semangat mereka untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya.

Penilaian kinerja merupakan proses manajemen yang dilakukan karena ketiga alasan, yaitu untuk mengukur kinerja, untuk meningkatkan kinerja dan untuk praktek kepemimpinan ( Fisher,1998 ). Pelaksanaan sistem penilaian kinerja dikatakan baik apabila telah mengikuti suatu proses yang dimulai dari penetapan target, kemudian manajemen kinerja yang didalamnya terdapat diskusi dan coaching, dan diakhiri dengan evaluasi kinerja ( Spencer & Spencer, 1993; Anderson,1993,1993; Drake,1998 ).

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh pelaksanaan penilaian kinerja di Perusahaan konsultan IT terhadap reaksi karyawan. Pelaksanaan penilaian dilihat dari ketiga kriteria, yaitu seberapa jauh keterlibatan karyawan dalam menetapkan target kinerja, ada tidaknya diskusi penilaian, dan ada tidaknya tindak lanjut hasil penilaian. Reaksi karyawan dilihat dari bagaimana kepuasan karyawan akan penilaian dan manfaat penilaian bagi karyawan ( Ed Snape dkk,1998; Lee & Son,1998 ).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga tahap pelaksanaan penilaian kinerja ( penetapan target, diskusi dan tindak lanjut) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap dua criteria reaksi karyawan yakni kepuasan akan penilaian dan manfaat penilaian bagi karyawan. Semakin dilibatkan karyawan dalam menetapkan target,aktif proses diskusi tentang penilaian dan semakin jelas tindak lanjut hasil penilaian, akan membuat manfaat penilaian bagi karyawan semakin tinggi. Begitu juga kepuasan karyawan akan semakin tinggi pula. Penetapan target memberikan sumbangan yang terbesar terhadap dua reaksi karyawan ini.

Kesimpulan penelitian ini adalah semakin dilaksanakannya ketiga tahap penilaian kinerja diatas dengan baik, maka reaksi karyawan semakin positif. Dengan demikian, efektivitas pelaksanaan penilaian kinerja dapat terjaga dan sistem penilaian dapat dilakukan secara berkesinambungan. Kepada peneliti lain yang tertarik meneliti lebih jauh masalah penilaian kinerja ini, disarankan memasukkan faktor metode penilaian, karena ini ikut diduga turut memberikan kontribusi terhadap reaksi positif karyawan.

Saran dalam penelitian ini adalah agar perusahaan dapat memahami dan menjalankan penilaian kinerja

secara baik dan dapat berguna bagi karyawan sehingga karyawan dapat merasakan manfaat dan kepuasan dari hasil penilaian tersebut. Penetapan target, diskusi dan tindak lanjut penilaian kinerja dapat bermanfaat bagi karyawan dan manfaat serta kepuasan akan penilaian dapat meningkatkan prestasi karyawan.

*Traditionally, performance appraisal is attempted by companies only as a matter of measurement. Previous researches, which support this paradigm, generally concern (focused) on scale development, scale forms, or how to reduce bias by appraiser and measurement tools ( Murphy and Cleveland, 1991). Even though performance evaluation system generally has taken into account on the reliability index and validity, for the present the user reaction on performance evaluation important to be considered towards the successful of implementation and continuity of the evaluation ( Hedge and Teacout,2000 ). Therefor currently performance evaluation is no longer measure-oriented, but more concerned on social-phychology perspective. The current paradigm is focusing on social an communication process rather than measurement tools.*

The objective of the research is to figure out the influence of implementation of performance evaluation toward the reaction on employees reactions. The implementation perceived for three criteria's, i.e. involvement of employee on goal (target) setting, disscusion on performance evaluation and follow up of the evaluation result. Employees reactions can be seen from their confidence on benefit of the evaluation and satisfaction on evaluation result ( Ed Snape, 1998; Lee & Son, 1998). Then the obtained data is processed by Statistical Package for Social Science (SPSS ) for windows v 11.0.

The result of the research found the positive and significant correlation between three independent variable ( goal setting, disscusion on performance evaluation and follow up the evaluation result) and two dependent variables ( confident on benefit of the evaluation and satisfaction on evaluation result ). The more detail the target, the deeper discussion. The better the follow up the evaluation result, the more positive the employee reaction on the evaluation.

Therefore, employee will be more confident on benefit of evaluation and satisfy on the result of the evaluation. Generally, the result of the research is the employee in PT. Abhimata Persada has understand about implementation of performance evaluation, accept the evaluation process and feel the follow up of the evaluation,. It is represented by significant correlation result between implementation of performance evaluation and employee reaction in confident on benefit of evaluation and satisfaction on evaluation result.