

Analisis hubungan antara persepsi pegawai terhadap sistem kompensasi, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi dengan persepsi pegawai terhadap kinerja ; Studi kasus pada Divisi Tresuri Bank BNI

Widiarti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=128432&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : sistem kompensasi, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi. Masalah pokok yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan persepsi pegawai terhadap sistem kompensasi, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi dengan persepsi pegawai terhadap kinerja . Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai hubungan antara persepsi pegawai terhadap sistem kompensasi, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi dengan persepsi pegawai terhadap kinerja, khususnya pegawai di Divisi Tresuri Bank BNI berdasarkan data empiris.

Kerangka teori dari penelitian ini adalah model kerangka perilaku dan kinerja individu dalam organisasi yang di buat Gibson . Kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu teori yang menjelaskan hubungan tersebut adalah Teori Equity dari J.Stacy Adam. Jika kompensasi dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk pekerjaan tersebut, maka hal itu akan memacu kinerja pegawai. Ada lima dimensi karakteristik pekerjaan yaitu variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik (Hackman&Oldham). Kehadiran dimensi utama pekerjaan tersebut dapat menimbulkan motivasi internal yang selanjutnya akan berpengaruh pada kinerja.

Iklim organisasi adalah satu set perangkat yang dimiliki oleh lingkungan kerja yang diamati secara langsung oleh anggotanya yang bekerja dalam lingkungan tersebut dan dianggap sebagai kekuatan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku mereka dalam pekerjaani (Gibson). Iklim organisasi yang kondusif, akan membuat individu merasa senang dan menikmati pekerjaannya sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, responden yang dilibatkan dalam penelitian berjumlah 125 orang pegawai tetap Divisi Tresuri Bank BNI. Pengambilan data dilakukan melalui sensus populasi. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Skoring kuesioner menggunakan skala ordinal Likert. Untuk memperoleh instrument yang valid dan reliable dilakukan pre-test. Tahap selanjutnya adalah analisis data dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi. Pengolahan dan analisis data menggunakan alat Bantu SPSS versi 11,50.

Hasil analisis statistik menghasilkan kesimpulan bahwa persepsi pegawai terhadap sistem kompensasi, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan persepsi pegawai terhadap kinerja. Artinya jika perbaikan dalam sistem kompensasi, karakteristik pekerjaan dan

iklim organisasi dilakukan bersama-sama, maka kinerja pegawai akan meningkat. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah persepsi pegawai terhadap iklim organisasi, selanjutnya persepsi pegawai terhadap karakteristik pekerjaan dan persepsi pegawai terhadap sistem kompensasi.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dan untuk peningkatan kinerja pegawai Divisi Tresuri Bank BNI, maka manajemen disarankan untuk (1) melakukan evaluasi terhadap kebijakan atau sistem kompensasi untuk memperbaiki aspek finansial, keadilan internal dan keadilan eksternal (2) menambah variasi tugas dengan melakukan job enlargement dan job enrichment (3) menerapkan sistem reward and punishment secara konsisten.

<hr>

ABSTRACT

The achievement of company's objectives will be well performed if the human resources present the great work performance. Employee performance can be influenced by some sorts of factors like compensation, job characteristics and organizational climate.

The underlying problems to be answered in this research is how is the relationship between the employees perspective regarding the system of compensation, job characteristics and organizational climate to the employee performance particularly the employee of treasury division of Bank BNI. The research has an objective to present the correlation between the employees perspective regarding the system of compensation, job characteristics and organizational climate to the employee performance.

The theoretical perspective show that factors influencing employee performance are coming from internal and external (Gibson) . Compensation is considered as one of the external factors which influence the employee performance. One of the theory explaining the relationship between compensation or rewards and performance is The Equity Theory from J.Stacy Adams. There are five core dimensions of the job : variety of skill, task identity, task significance, autonomy, and feedback (Hackman & Oldham). The existence of these dimensions in job may trigger a more critical psychological states, which will generate internal motivation and performance as well. The organization climate is a set property of the work environment perceived directly by the employees who in this environment and is assumed to be a mayor force in influencing their behavior on the job (Gibson). Organizational climate have 9 dimensions : structure, responsibility, warmth, support, standard, reward, conflict, risk and identity.

This is a quantitative research. The number of respondents in this research are 125 employees. The data was taken by providing questionnaire. The descriptive method is used in this research and non-parametric statistic as well. The all data gathered were analyzed using statistical method. Test formula and calculation of all the data tested were using SPSS Program Version 11,50.

The conclusion of the statistical analysis conclude that there were significant correlation between the employees perspective regarding the system of compensation, job characteristics and organizational climate to the employee performance . The correlation are positive and significant. Variable having biggest influence to employee's performance is the employees perspective regarding the organizational climate, job

characteristic and system compensation.

Based on the above conclusion and for increasing of Treasury Division employee's performance, the management is suggested to (1) do evaluation to improve compensation policy for financial aspect, internal and external justice (2) add various duty or task by job enlargement and job enrichment (3) apply consistently the reward and punishment system.</i>