

Hubungan faktor-faktor rasa mempercayai karyawan terhadap pihak manajemen dan penerimaan karyawan terhadap sistem penilaian karya

Kartika Sulistyowati Abbas, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20286986&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Penilaian karya adalah suatu proses yang dilakukan oleh penisaahaan dengan harapan membedakan setiap karyawan dari sudut pandang kinerja yang dihasilkannya. Selain itu tujuan dari peniiaian karya adalah menjembatani semua fungsi praktis dari human resource management. Oleh karena itu sistem peniiaian karya dianggap sebagai audit dalam sistem kontrol perusahaan. Dengan dilaksanakannya secara efektif, maka peniiaian karya dapat memberikan keuntungan bagi atasan sebagai penilai dan karyawan sebagai yang dinilai. Tetapi pada kenyataannya berdasarkan penelitian di lapangan perusahaan, peniiaian karya menjadi kehilangan maknanya. Selain itu muncul persepsi negatif dari penilai dan yang dinilai akan pelaksanaan peniiaian karya berdasarkan pengaiaman mereka di masa lalu. Adanya gap antara kajian teoritis dan penerapan peniiaian karya dilapangan mengharuskan kita untuk melihat peniiaian karya sebagai suatu keseluruhan dari proses emosional atau psikologis dan juga dari proses mekanisasi pengoperaiannya.

Dalam penelitian ini lebih dilihat pada masalah emosional atau psikologis dimana munculnya sikap negatif karyawan terhadap peniiaian karya disebabkan oleh kurangnya rasa percaya karyawan pada pihak manajemen/perusahaan dalam hal keakuratan data dan hubungan reward dengan kinerja. Oleh karena itu penuiis mempunyai asumsi bahwa ada hubungan antara rasa mempercayai karyawan terhadap pihak manajemen dan penerimaan karyawan terhadap sistem peniiaian karya.

Maka dilakukan penelitian dengan menggunakan dasar teoritis dari Mayer, Davis & Schoorman (1995) dimana variabel trustworthiness yang terdiri dari faktor ability, benevolance dan integrity dihubungkan dengan variabeli acceptability yang terdiri dari faktor accuracy dan outcome instrumentality.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara trustworthiness dengan acceptability melalui tiga permasalahan umum yaitu; pertama, gambaran faktor trustworthiness {ability, benevolance, integrity); kedua' gambaran faktor acceptability (accuracy dan outcome instrumantality)\ ketiga* hubungan masing-masing faktor irusiworthines.s dangan acceptability. Subyek penelitian adalah karyawan pada PT "X" yang berlokasi di Cikarang, Jawa Barat. Dimana PT.'X' telah melakukan perubahan beberapa kali dalam format dan

pelaksanaan sistem penilaian karyanya guna menyempurnakannya.

Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa dari gambaran faktor-faktor trustworthiness, karyawan cukup percaya terhadap ability, benevolence dan integrity yang dimiliki oleh pihak manajemen. Sedangkan dari gambaran acceptability, karyawan menerima terhadap accuracy dan outcome instrumentality dari sistem penilaian karya. Selain itu selalu didapat adanya hubungan yang signifikan antara faktor-faktor rasa mempercayai karyawan terhadap pihak manajemen (trustworthiness) yang terdiri dari ability, benevolence, integrity dan penerimaan karyawan terhadap sistem penilaian karya (acceptability) yang terdiri dari accuracy, outcome instrumentality. Sementara hasil tambahan berdasarkan data kontrol, ternyata perbedaan yang terjadi tidak banyak yaitu subyek berbeda: pada faktor outcome instrumentality antara subyek laki-laki dan perempuan; pada faktor accuracy antara subyek yang belum menikah dan subyek yang sudah menikah; pada faktor ability antara subyek dengan jabatan produksi dan subyek dengan jabatan administrasi; pada faktor accuracy dan outcome instrumentality antara subyek dengan penghasilan <Rp.500.000-<Rp.1.000.000; Rp.1.000.000-<Rp.1.500.000; Rp.1.500.000-<Rp.2.000.000 dan Rp2.000.000-Rp2.500.000. Selain itu didapatkan hasil tambahan berupa interkorelasi dari faktor-faktor trustworthiness dimana korelasi antara faktor ability dan integrity memiliki nilai koefisien korelasi yang paling tinggi dibandingkan interkorelasi faktor-faktor trustworthiness yang lain.

Kekurangan penelitian ini mungkin disebabkan oleh pengalihan bahasa yang mungkin kurang tepat dari kuesioner yang dipakai; variabilitas sampel yang kurang besar; adanya sosial desirability pada pengisian kuesioner; tidak dikontrolnya faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap trustworthiness dan acceptability diluar kuesioner yang dibuat oleh Mayer, Davis & Schoorman; kurangnya referensi yang membahas rasa mempercayai karyawan terhadap pihak manajemen dan penerimaan karyawan terhadap sistem penilaian karya serta lemahnya penentuan acuan data kontrol yang digunakan.

Oleh karena itu disarankan untuk perbaikan dalam alih bahasa kuesioner; memperbesar variabilitas sampel; pengontrolan terhadap faktor lain diluar kuesioner yang dibuat oleh Mayer, Davis & Schoorman; perlu dilakukan kajian referensi terhadap kedua variabel pengukuran yaitu trustworthiness dan acceptability. Sedangkan saran untuk perusahaan, sebaiknya pihak manajemen lebih mengalahui reaksi positif dan negatif karyawan terhadap kepemimpinan mereka sebagai umpan balik bagi pihak manajemen dalam memimpin perusahaan, mempertimbangkan bahwa penerimaan terhadap sistem penilaian karya di perusahaan dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap pihak manajemen yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan, dan tinjauan kembali terhadap pihak manajemen dimana hasil penilaian karya dengan reward

yang diterima karyawan