

Meningkatkan Organizational Commitment karyawan melalui pengembangan program Performance Management pada Yayasan ARS = Improving employees' organizational commitment through developing performance management program at ARS Foundation

Evi Endriani Jabar, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20307876&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian untuk mengetahui pengaruh Reward Fairness dan Relationship terhadap Komitmen Organisasi dan untuk menemukan dan merancang sebuah program intervensi yang tepat dan efektif untuk mengatasi permasalahan Komitmen Organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain retrospektif-prospektif. Retrospektif-prospektif desain merupakan penelitian yang berfokus pada fenomena masa lalu dan mengkajinya untuk perbaikan di masa datang melalui sebuah intervensi. Data penelitian diambil dari 103 responden dengan menggunakan alat ukur Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) dengan cronbach alpha (α) OCQ = .808 dan Organizational Diagnostic Questionnaire (ODQ) dengan nilai α = .925. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara reward fairness dengan komitmen organisasi yaitu sebesar ($r = .732$). Secara bersama reward fairness dan relationship memberikan kontribusi pengaruh sebesar ($r = .501$) sedangkan secara terpisah relationship memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan komitmen organisasi. Analisis data penelitian menggambarkan bahwa peningkatan reward fairness dapat memprediksi peningkatan komitmen organisasi karyawan. Intervensi yang dirancang pada penelitian adalah Pengembangan Program Performance Management. Program pengembangan performance management system ini meliputi beberapa aktivitas seperti; (1) melakukan analisa jabatan dan uraian kerja (Job Description), (2) menyusun Performance Standards bagi karyawan tenaga pengajar dan non pengajar (3) Melakukan Workshop yang berhubungan dengan sistem performance management dan (4) melakukan pilot project.

<hr>

Abstract

This study investigated whether reward fairness and relationship influence employees' organization commitment. This research is aimed to find out and design an appropriate and effective intervention program to improve organization commitment. This research is a quantitative research with retrospectiveprospective design. Retrospective-prospective design focus on past phenomenon on and study it to the future with an intervention. Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) with α = .808 and Organizational Diagnostic Questionnaire

(ODQ) with $r = .925$ are used to gather primary data. The result indicates that there is significant correlation between reward fairness and organizational commitment with the correlation ($r = .732$). Collectively, reward fairness and employees relationship give contribution ($r = .501$) to organization commitment, while separately relationship doesn't have significant contribution on organization commitment. This study used Developing Performance Management Program as the intervention to increase organization commitment. The intervention involves several activities such as; (1) job analyzing and job description analysis. (2) making employees' for educative employees and non educative employees (3) having performance appraisal workshop and conducting pilot project.