

Hubungan antara persepsi terhadap hasil pengembangan organisasi dengan kinerja karyawan

Winarso S. Tjokrosudirdjo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=75869&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi karyawan terhadap hasil pengembangan organisasi dengan kinerja karyawan. Tujuan tersebut sejalan dengan konsep pengembangan organisasi dari Luthans (1992), untuk mengukur tingkat keberhasilan pengembangan organisasi berlandaskan pada 4 dimensi pengembangan organisasi, yaitu : (1) struktur organisasi, (2) sistem penghargaan dan kepuasan kerja, (3) perilaku pimpinan, dan (4) karakteristik pekerjaan.

Keberhasilan pengembangan organisasi tidak terlepas dari indikator mengenai peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu sangat menarik melakukan penelitian untuk melihat pengaruh hasil pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan, khususnya ditinjau dari : (1) aspek sifat, (2) aspek perilaku dan (3) aspek manajerial.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non eksperimen, dimana variabel yang diukur sudah melekat dalam diri para responden. Penelitian melibatkan responden yang berasal dari 2 bidang kerja, yaitu bidang kerja operasional dan bidang kerja pendukung. Adapun kuesioner penelitian terdiri dari : kuesioner persepsi hasil pengembangan organisasi dan kuesioner kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara keempat dimensi persepsi terhadap hasil pengembangan organisasi dengan ketiga aspek kinerja karyawan tidak memiliki hubungan yang signifikan pada tingkat signifikansi $E 0,05$. Namun apabila dilihat secara satu persatu, dimensi sistem penghargaan dan kepuasan kerja dan dimensi perilaku pimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan ketiga aspek kinerja karyawan.

Dalam analisis tambahan untuk mempertajam analisis utama penelitian, yaitu dalam bentuk analisis perbedaan khususnya berdasarkan bidang kerja, terdapat perbedaan yang signifikan pada dimensi hasil pengembangan organisasi yaitu : dimensi struktur organisasi, dimensi perilaku pimpinan, dan dimensi karakteristik pekerjaan, sedangkan pada aspek kinerja karyawan perbedaan yang signifikan ada pada : aspek sifat, aspek perilaku dan aspek manajerial.

Saran yang diajukan untuk penelitian selanjutnya adalah : (1) sampel penelitian supaya lebih luas, (2) variabel-variabel penelitian perlu ditambah untuk mempertajam fokus penelitian, (3) kontrol terhadap penyebaran angket secara teknis perlu diperbaiki, (4) kedua alat ukur penelitian perlu dimodifikasi berdasarkan ciri-ciri sampel penelitian. Adapun saran untuk institusi secara aplikatif adalah : (1) memberi bobot yang berbeda pada implementasi pengembangan organisasi sesuai kebutuhan pada masing-masing bidang kerja, (2) perui dirancang alat ukur kinerja karyawan yang disesuaikan dengan kekhasan masing-

masing bidang kerja, (3) perlu memperhatikan persepsi terhadap hasil pengembangan organisasi dalam proses seleksi dan promosi calon manajer pada masing-masing bidang kerja, (4) kedua alat ukur penelitian dapat dimanfaatkan untuk memperoleh informasi dalam proses pengambilan keputusan di masa mendatang.

Daftar Pustaka : 88 Judul (1959 - 2002)