

Persepsi manajer menengah mengenai kinerjanya di 23 perusahaan industri minyak kelapa di Sulawesi Utara

Chrispinus Dimpudus, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=78406&lokasi=lokal>

Abstrak

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia, menjadi perhatian utama dalam era pelaksanaan pembangunan jangka panjang kedua (PJP II) dan khususnya pada pelaksanaan pembangunan lima tahun VI.

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia, berarti peningkatan faktor-faktor penentu kualitas kemampuan sumberdaya-manusia, yaitu peningkatan penguasaan ilmu pengetahuan ("Knowledge"), peningkatan ketrampilan ("skill") dan pembinaan sikap ("attitude").

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia ini, hendaknya diikuti oleh upaya peningkatan efektifitas kerjanya untuk mengelola sumber-sumber ekonomi menjadi lebih bermanfaat bagi kesejahteraan masyarakat.

Upaya peningkatan efektifitas kerja sumberdaya manusia dalam organisasi, dapat dilakukan melalui pendekatan dan manajemen faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja jabatan, baik pada sumberdaya manusia itu sendiri maupun pada keadaan lingkungan jabatan.

Analisa atau pengkajian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja jabatan, kemudian dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk membuat keputusan-keputusan dan atau kebijakan-kebijakan dalam manajemen sumberdaya manusia, dalam rangka memelihara, mengarahkan, merubah atau mengendalikan faktor-faktor tersebut untuk mendapatkan efektifitas kerja sumberdaya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian persepsi manajer menengah di 23 perusahaan industri minyak kelapa di Sulawesi Utara ini, dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran bagaimana keadaan persepsi manajer menengah atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya yaitu faktor :

1. Individu manajer menengah itu sendiri, yang terdiri dari unsur-unsur : Kemampuan dan ketrampilan, penerimaan jabatan dan motivasi kerja.
2. Lingkungan jabatan manajer menengah, yang terdiri dari unsur-unsur :
 - Lingkungan langsung jabatan : kepemimpinan, komunikasi dan rancangan jabatan.
 - Lingkungan menengah jabatan : sistem ganjaran, sistem penilaian prestasi kerja dan rancangan organisasi.
 - Lingkungan eksternal jabatan : keadaan ekonomi, sosial dan adat istiadat.

Data persepsi manajer menengah dikumpulkan dengan menggunakan daftar pertanyaan berskala likert. Analisa data primer menunjukkan bahwa :

1. Persepsi manajer menengah atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya, yaitu :

Faktor karakteristik individu manajer menengah dengan :

Kemampuan dan ketrampilan :

- Ilmu pengetahuan : umumnya baik (56%).
- Pengalaman kerja : umumnya cukup baik (72%)
- Kesehatan : berkisar antara nilai cukup baik (56%) dan baik (44%)

Penerimaan Jabatan :

- Sikap kerja : berkisar antara nilai cukup baik (40%) dan alai baik (44%).
- Aktrivitas kerja : berkisar antara nilai cukup baik (40%) dan nilai bank (60%).
- Minat kerja : berkisar antara nilai cukup baik (44%) dan nilai baik (56%).

Motivasi

- Kebutuhan manajer menengah dinilai dapat terpenuhi dengan baik sekali (48%), baik (40%) dan cukup baik, (12%).
- Harapan keberhasilan kerja, dinilai dengan baik sekali (40%), balk (48%), dan cukup baik (12%).
- Kepuasan kerja, dinyatakan dengan nilai baik sekali (56%) dan penilaian baik (44%).

Faktor lingkungan jabatan

- Lingkungan langsung jabatan : persepsi manajer menengah berkisar antara baik dan baik sekali.
- Lingkungan menengah jabatan : dinilai berkisar antara cukup baik dan baik.
- Lingkungan eksternal jabatan, dinilai berkisar antara nilai baik dan baik sekali.

2. Faktor karakteristik individu manajer menengah mempunyai pengaruh positif terhadap kinerjanya, sedangkan faktor lingkungan jabatan tidak berpengaruh.

Hasil temuan penelitian ini, diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusianya.