

Rancangan program penelitian kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam lingkungan biro Sumberdaya Manusia dan Organisasi (SDMO) - Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20302767&lokasi=lokal>

Abstrak

Rancangan program penelitian ini dibuat untuk dapat menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai biro SDM dan Organisasi. Kinerja menjadi penting karena dalam upaya mencapai indikator Organisasi yang telah ditetapkan maka setiap pegawai harus bekerja sebaik-baiknya dalam pencapaian tujuan masing-masing unit kerjanya. Bekerja sebaik-baiknya terukur melalui kinerja.

Mewujudkan pegawai dengan kinerja merupakan tugas utama SDMO. Beberapa cara telah diupayakan, namun sampai saat ini upaya pencapaian kondisi itu belum berhasil.

Timbul pertanyaan mengapa ? Untuk mengetahui terjadi itu maka terlebih dahulu perlu diadakan penelitian di lingkungan biro SDMO. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan jawaban yang akurat akan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Biro SDMO, sehingga apapun upaya yang dilakukan selama menggunakan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pengaruh yang nyata pada pencapaian kinerja ideal pegawai.

Berdasarkan kajian literatur dan menggabungkan beberapa teori tentang kinerja maka didapatkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kecerdasan individu, faktor persepsi tentang iklim psikologis dan faktor gaya manajemen memiliki kaitan dan mempengaruhi tenaga kerja. Khususnya untuk faktor persepsi tentang iklim organisasi memiliki pengaruh pada kinerja melalui faktor intervening, yaitu sikap kerja dan motivasi. Persepsi tentang lingkungan menghasilkan data-data dan bila data tersebut disikapi sebagai nilai yang positif dan negatif disebut sebagai sikap. Sikap adalah penilaian pada suatu data dan fakta dalam lingkungan. Sikap sebagai pedoman untuk menampilkan perilaku. Sikap kerja akan mendukung penampilan perilaku kerja. Dalam lingkungan kerja, sikap kerja terdiri dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan sikap kerja positif akan mendukung tampilan perilaku yang positif dalam bekerja, seperti : mengerjakan tugas pada waktunya dan memberikan kontribusi pada pekerjaan kelompok. Sikap kerja memiliki pengaruhnya pada motivasi kerja. Diharapkan dengan sikap positif akan mendukung motivasi kerja yang positif pula. Seluruh faktor-faktor tersebut di atas memberikan perannya pada perilaku yang menampilkan kinerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kecerdasan individu, persepsi tentang iklim psikologis, gaya manajemen. Variabel perantara adalah sikap kerja (yaitu kepuasan kerja dan komitmen) dan motivasi.

Hipotesa yang ditegakkan, yaitu seluruh variabel bebas dan variabel perantara memiliki pengaruh pada variabel terikat. Jumlah sampel yang digunakan adalah 44 orang, mengikuti teori dari David van Amburg of Market Sources (dikutip oleh Mitchell dan Jolley, 1992 dalam Smither, 1996), sehingga ada kesetaraan antara populasi dan jumlah sampel. Metode random sampling digunakan dengan teknik sampel stratified sampling. Sampel yang diambil berdasarkan jenis jabatan.

Alat ukur yang digunakan adalah APM (advanced progressive matrices), kuesioner persepsi tentang iklim psikologis, kuesioner kepuasan kerja dan kuesioner komitmen kerja, kuesioner motivasi dan kuesioner gaya manajemen serta formulir daftar penilaian prestasi pegawai (DP3). Pengolahan data direncanakan dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pertimbangan bahwa variabel yang digunakan adalah tidak tampak (not asbervable).

Rencana program penelitian ini akan dilaksanakan bersama Konsultan Eksternal dan dibantu dengan Tim Kerja Internal Biro SDMO.