

Atribusi karyawan terhadap hasil penilaian kinerja = Attribution toward performance appraisal result on employees

Putri Suci Parama Susan, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=124455&lokasi=lokal>

Abstrak

Mengingat pentingnya kinerja dalam mencapai tujuan organisasi, saat ini hampir di setiap organisasi menggalakan sistem manajemen kinerja. Sistem ini merupakan sebuah siklus yang terdiri dari perencanaan, pemantauan, dan penilaian kinerja. Dari ketiganya, penilaian kinerja merupakan tahapan yang paling penting karena di sini sistem dinilai apakah telah berhasil atau gagal dalam mencapai tujuan organisasi. Sayangnya, bagian ini terkadang tidak berjalan dengan baik. Hasil penilaian kinerja sering tidak sesuai dengan harapan karyawan. Akibatnya, karyawan mengalami penurunan motivasi kerja, komitmen organisasi, perasaan tidak puas, dan penurunan usaha.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana atribusi karyawan terhadap hasil penilaian kinerja. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Atribusi akan diteliti berdasarkan tiga dimensi yang diajukan Weiner, yakni kausalitas, stabilitas, dan kontrol.

Penelitian ini dilakukan pada 75 karyawan sebuah maskapai penerbangan nasional. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah crosstab-chi square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa atribusi karyawan yang mendapat nilai tinggi adalah internal, menetap, dan dapat dikontrol, sedangkan atribusi karyawan yang mendapat nilai rendah adalah eksternal, berubah, dan tidak dapat dikontrol.

Peneliti menyarankan beberapa hal yang sebaiknya dilakukan atasan terkait penilaian kinerja. Di samping itu, terdapat saran praktis bagi pihak SDM dalam memperbaiki dan mempertahankan kinerja karyawan.

<hr>

Performance is an important thing in achieving organizational goals. That`s why today, almost in every organization have performance management system. It`s a cycle that consists of planning, monitoring, and performance appraisal. From all the components, performance appraisal is the most important step. Unfortunately, there are many problems in performance appraisal. The result of performance appraisal is often far from employees` hope. Consequently, employees will suffer a decrease in work motivation, organizational commitment, work effort, and dissatisfaction. Such phenomena can be explained through attribution point of view.

The aim of this study is to explore attribution toward performance appraisal result on employees. From this study, some suggestions to improve employees` performance are expected. Attribution will be studied based on three dimensions from Weiner, that is, causality, stability, and controllability.

The respondent of this study is 75 employees. The statistical method used is crosstab-chi square. The results

show that attributions toward performance appraisal on higher scoring employees are internal, stable, and controllable. On the other hand, attributions toward performance appraisal on lower scoring employees are external, unstable, and uncontrollable.

The researcher suggests what rater should be done before, during, and after performance appraisal. Furthermore, there are few practical suggestions for HRM in improving employees` performance.