

Pengaruh macam informasi terhadap preferensi dalam menilai calon karyawan = The effect of information types towards preference in rating the employee candidate

Fadhli Ramadhan, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20386784&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada konsep baru hasil temuan penelitian Tormala et al. (2012) mengenai preferensi pada potensi yang menunjukkan bahwa individu cenderung menilai potensi calon karyawan lebih tinggi dibandingkan prestasi. Namun, studi Tormala et al. (2012) yang disebut The Preference for Potential tersebut menguji informasi yang bersifat positif, belum diuji untuk informasi bersifat negatif. Penelitian ini melanjutkan studi The Preference for Potential dengan konten informasi negatif, yaitu potensi dan prestasi negatif. Peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh potensi dan prestasi negatif terhadap preferensi pada potensi dalam menilai calon karyawan melalui daftar riwayat hidup atau curriculum vitae. Penelitian dilakukan pada 200 partisipan yang merupakan mahasiswa Universitas Indonesia yang terbagi ke dalam 4 kelompok, yaitu kelompok potensi positif, potensi negatif, prestasi positif dan prestasi negatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan melalui pengujian One-way ANOVA ($p < .05$) antara informasi terhadap preferensi dalam menilai calon karyawan.

ABSTRACT

This study is based on recent finding from Tormala et al. (2012) about preference for potential which shows that one can rate employee candidate potential more than achievement. However, their study called The Preference for Potential tested on positive information, it hasn't been tested on the negative one. This study continues the study of The Preference for Potential with negative information contents, which are negative potential and negative achievement. Researcher wants to figure out about the effect of negative potential and negative achievement towards preference for potential in rating employee candidate through his curriculum vitae. The study is conducted on 200 participants whose are students of Universitas Indonesia, divided into 4 groups: positive potential, negative potential, positive achievement, and negative achievement. The study resulted that there is a significance effect through One-way ANOV test ($p < .05$) between information towards preference in rating the employee candidate.