

Analisis kinerja karyawan pada PT Excelcomindo Pratama

Nova Rasdiana, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=73360&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Excelcomindo Pratama, Jakarta. Menurut Rummler dan Brache dalam sistim organisasi terdapat tiga variabel yang akan menentukan kinerja karyawan yaitu sasaran kerja, disain kerja dan pengelolaan kerja di mana pengelolaan kerja terdiri komponen spesifikasi kinerja, dukungan terhadap kerja, konsekuensi, umpan balik, pengetahuan dan ketrampilan, dan kapabilitas individu.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Excelcomindo Pratama pada tiga departemen yang melakukan penjualan, yaitu departemen Corporate Sales, Retail Operations & OTA - Direct Sales dan Regional Sales Operations - Indirect Sales dengan jumlah karyawan 144 orang. Sampel ditetapkan melalui teknik pengambilan sampel purposif (purposive sampling) sebanyak 61 orang, yaitu hanya pada karyawan yang bertanggung jawab untuk melakukan penjualan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang terdiri dari 11 bagian. Bagian pertama berisi pertanyaan yang berkaitan dengan sosio-demografi sebanyak 6 butir pertanyaan. Bagian kedua, pertanyaan yang berkaitan dengan sasaran kerja (X1) berjumlah 8 butir pertanyaan. Bagian ketiga, pertanyaan yang berkaitan dengan disain kerja (X2) berjumlah 7 butir pertanyaan. Bagian keempat adalah pertanyaan yang berkaitan dengan spesifikasi kinerja (X3) berjumlah 6 butir pertanyaan. Bagian kelima adalah pertanyaan yang berkaitan dengan dukungan terhadap kerja (X4) berjumlah 5 butir pertanyaan. Bagian keenam adalah pertanyaan yang berkaitan dengan konsekuensi kerja (X5) berjumlah 6 butir pertanyaan. Bagian ketujuh adalah pertanyaan yang berkaitan dengan umpan balik (X6) berjumlah 11 butir pertanyaan. Bagian kedelapan adalah pertanyaan yang berkaitan dengan kemampuan persuasive dan pengaruh diri (X7) berjumlah 10 butir pertanyaan. Bagian kesembilan adalah pertanyaan yang berkaitan dengan kemampuan bernegosiasi (X8) berjumlah 7 butir pertanyaan. Bagian kesepuluh adalah pertanyaan yang berkaitan dengan kemampuan bersosialisasi dan menjalin hubungan (X9) berjumlah 6 butir pertanyaan. Akhirnya, bagian kesebelas adalah pertanyaan yang berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi dan presentasi (X10) berjumlah 11 butir pertanyaan. Untuk variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) merupakan hasil penilaian kerja tengah tahunan.

Pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 10.0. Untuk mengetahui kecenderungan beberapa variabel sosio demografi dengan kinerja karyawan digunakan tabulasi silang (crosstab), sedangkan untuk menguji hubungan (korelasi) antara sasaran kerja, disain kerja, spesifikasi kinerja, dukungan terhadap kerja, konsekuensi kerja, umpan balik, kemampuan persuasive dan pengaruh diri, kemampuan bernegosiasi, kemampuan bersosialisasi dan menjalin hubungan, kemampuan berkomunikasi dan presentasi digunakan korelasi tingkat Spearman.

Hasil penelitian dengan menggunakan korelasi tingkat Spearman menunjukkan hubungan antara sasaran kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $r_s = 0,881$. Hasil analisis korelasi antara variabel disain kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai $r_s = 0,891$. Hasil analisis korelasi antara variabel spesifikasi kinerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai $r_s = 0,837$. Hasil analisis korelasi antara variabel dukungan terhadap kerja (X4) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai $r_s = 0,892$. Hasil analisis korelasi antara variabel konsekuensi kerja (X5) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai $r_s = 0,883$. Hasil analisis korelasi antara variabel umpan balik (X6) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai $r_s = 0,885$. Hasil analisis korelasi antara variabel kemampuan persuasif dan pengaruh diri (X7) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai $r_s = 0,728$. Hasil analisis korelasi antara variabel kemampuan bernegosiasi (X8) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai $r_s = 0,281$. Hasil analisis korelasi antara variabel bersosialisasi dan menjalin hubungan (X9) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai $r_s = 0,318$. Hasil analisis korelasi antara variabel berkomunikasi dan presentasi (X10) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai $r_s = 0,589$.

Dengan demikian hubungan (korelasi) yang paling signifikan antara penerapan variabel-variabel dari sistem kinerja (human performance system) terhadap kinerja karyawan adalah variabel sasaran kerja, disain kerja, spesifikasi kinerja, dukungan kerja, konsekuensi kerja, umpan balik dan variabel kemampuan persuasif dan pengaruh diri. Variabel-variabel kemampuan bersosialisasi dan menjalin hubungan dan variabel berkomunikasi dan presentasi mempunyai hubungan yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel bernegosiasi tidak mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.