

Analisis pengaruh pelaksanaan penilaian kinerja terhadap reaksi karyawan: studi kasus pada pegawai muda Direktorat Pengawasan Bank di Bank Indonesia = An analysis the effects of performance appraisal implementation on employees' reactions: case study on the junior employees' in directorate of banking supervision in bank indonesia

M. Eka Gonda Sukmana, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=97930&lokasi=lokal>

Abstrak

Persoalan penilaian kinerja secara tradisional sering dipandang oleh perusahaan sebagai sekedar persoalan pengukuran. Penelitian terdahulu yang mendukung pandangan ini umumnya memusatkan perhatiannya pada topik pengembangan skala, bentuk-bentuk skala atau bagaimana mengurangi bias penilai dan alat ukur (Murphy & Cleveland, 1991). Walaupun sistem penilaian kinerja umumnya telah diperhitungkan indeks reliabilitas dan validitasnya, sekarang ini perlu ditambahkan lagi mengenai reaksi terhadap penilaian kinerja bagi yang menggunakannya dan ini merupakan hal penting untuk kesuksesan penetapan dan kelangsungan penilaian kinerja itu sendiri (Hedge and Teachout, 2000). Dengan demikian penilaian kinerja saat ini orientasinya sudah bukan lagi pada pengukuran, tetapi lebih pada perspektif ilmu sosial - psikologis. Pandangan penilaian kinerja kini lebih ditujukan kepada proses sosial dan komunikasi, bukan sekedar pada alat pengukurannya saja.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelaksanaan penilaian kinerja terhadap reaksi karyawan khususnya Pegawai Muda Direktorat Pengawasan Bank di Bank Indonesia. Pelaksanaan penilaian kinerja ditinjau dari tiga kriteria yaitu keterlibatan karyawan terhadap penetapan target, diskusi dalam penilaian kinerja dan tindak lanjut terhadap hasil penilaian. Reaksi karyawan dilihat dari keyakinan karyawan akan manfaat penilaian dan kepuasan terhadap hasil penilaian (Ed Snape dkk, 1998; Lee & Son, 1998). Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows v 11.0. Berdasarkan penelitian ini ditemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara ketiga variabel bebas (penetapan sasaran/target kinerja, diskusi penilaian kinerja dan tindak lanjut hasil penilaian kinerja) dengan dua variabel tergantungan (keyakinan akan manfaat penilaian dan kepuasan terhadap hasil penilaian kinerja). Semakin jelas target yang ada, semakin mendalam diskusi yang dilakukan, dan semakin jelas tindak lanjut yang diberikan, maka reaksi karyawan semakin positif terhadap pelaksanaan penilaian kinerja ini. Dengan demikian karyawan semakin merasa yakin akan manfaat penilaian dan ini juga ternyata dapat meningkatkan kepuasan karyawan akan penilaian tersebut. Secara umum dari hasil penelitian ini karyawan di Direktorat Pengawasan Bank sudah memahami pelaksanaan penilaian kinerja, menerima adanya proses penilaian dan merasakan adanya tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Hal ini tercermin pada hasil korelasi yang signifikan antara pelaksanaan penilaian kinerja dengan reaksi karyawan dalam bentuk keyakinan akan manfaat penilaian dan kepuasan terhadap hasil penilaian kinerja.

Traditionally, performance appraisal is attempted by companies only as a matter of measurement. Previous researches, which support this paradigm, generally concern (focussed) on scale development, scale forms, or how to reduce bias by appraiser and measurement tools (Murphy and Cleveland, 1991). Even though performance evaluation system generally has taken into account on the reliability index and validity,

for the present the user reaction on performance evaluation is important to be considered towards the successful of implementation and continuity of the evaluation (Hedge and Teachout, 2000). Therefore currently performance evaluation is no longer measure -oriented, but more concerned on social-psychology perspective. The current paradigm is focusing on social and communication process rather than measurement tools.

The objective of the research is to figure out the influence of implementation of performance evaluation toward the reaction on employees' reactions, especially, Junior Employees in Directorate of Banking Supervision in Bank Indonesia. The implementation perceived from three criteria, i.e. involvement of employee on goal (target) setting, discussion on performance evaluation and follow up of the evaluation result. Employees' reactions can be seen from their confidence on benefit of the evaluation and satisfaction on evaluation result (Ed Snape, 1998; Lee & Son, 1998). Then, the obtained data is processed by Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows v 11.0. The result of the research found the positive and significant correlation between three independent variables (goal setting, discussion on performance evaluation and follow up of the evaluation result) and two dependent variables (confidence on benefit of the evaluation and satisfaction on evaluation result). The more detail the target, the deeper discussion. The better the follow up the evaluation result, the more positive the employee reaction on the evaluation. Therefore, employee will be more confident on benefit of the evaluation and satisfy on the result of the evaluation. Generally, the result of the research is the employee in Directorate of Banking Supervision has understand about implementation of the performance evaluation, accept the evaluation process and feel the follow up of the evaluation. It is represented by significant correlation result between implementation of performance evaluation and employee reaction in confidence on benefit of evaluation and satisfaction on evaluation result.