

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana pemberian feedback dapat mempengaruhi Perceived Organizational Support (POS) pada karyawan PT "X" di Bandung. Sampel pada penelitian ini adalah 18 orang Moslem Fashion Assistant (MFA). Penelitian ini merupakan penelitian quasi experiment dengan menggunakan desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah the before-and-after study desing. Adapun intervensi yang diberikan pada penelitian ini adalah pemberian feedback. Para supervisor mendapatkan pelatihan teknik pemberian feedback terlebih dahulu sebelum di praktekkan kepada anggota timnya (MFA). Intervensi diukur dengan membandingkan data pre dan post-test pada variabel POS dengan menggunakan Metode Wilcoxon' s Matched Pairs Test. Hasilnya menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan pada POS pada karyawan PT.X setelah diberikan feedback oleh supervisor, dengan nilai t sebesar -2.661 dengan signifikansi 0.008. Saran teoritis untuk penelitian selanjutnya dalam perceived organizational support terdapat 3 antsenden yang menurut Rhoades & Eisenberger (2002) dapat meningkatkan perceived organizational support. Akan lebih baik jika ketiga antesenden tersebut dijadikan fokus intervensi, sehingga diharapkan efek terhadap peningkatan perceived organizational support menjadi lebih signifikan. Saran praktis untuk pihak PT. "X" membuat sistem monitoring untuk program pemberian feedback secara berkala, dan adanya umpan balik mengenai tindakan yang dilakukan.

Kata kunci : Perceived Organizational Support, Feedback

ABSTRACT

The title of this research is the influence of feedback and feedback training to give perceived organizational support to PT. X in Bandung. The purpose of this study is to determine the extent of giving feedback can affect Perceived Organizational Support (POS) on employees of PT "X" in Bandung. The sample in this study is 18 people Moslem Fashion Assistant (MFA). This research is a quasi experiment research using research design which will be used in this research is the before-and-after study desing. The intervention given in this study is the provision of feedback. Supervisors receive feedback training techniques before they are put into practice by their team members (MFA). Interventions were measured by comparing pre and post-test data on POS variables using the Wilcoxon's Matched Pairs Test Method. The results show a significant difference in POS on PT.X employees after being given feedback by the supervisor, with a t value of -2.661 with a significance of 0.008. Theoretical suggestion for further research in perceived organizational support there are 3 antsenden which according to Rhoades & Eisenberger (2002) can increase perceived organizational support. It would be better if the three antecedents are used as the focus of the intervention, so that the expected effect on perceived increase in organizational support becomes more significant. Practical advice for PT. "X" establishes a monitoring system for regular feedback programs, and feedback on the actions taken.

Keywords: Perceived Organizational Support, Feedback

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS LAPORAN PENELITIAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR BAGAN.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Maksud, Tujuan, dan Kegunaan Penelitian.....	10
1.3.1. Maksud Penelitian.....	10
1.3.2. Tujuan Penelitian	10
1.3.3. Kegunaan Penelitian	11
1.3.3.1. Kegunaan Teoritis.....	11
1.3.3.2. Kegunaan Praktis.....	11
1.4. Metodologi Penelitian.....	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. <i>Perceived Organizational Support</i>	13
2.1.1. <i>Social Exchange Theory</i>	13
2.1.1.1 Pengertian <i>Social Exchange Theory</i>	13
2.1.1.2 Sumber-Sumber yang Dipertukarkan.....	18
2.1.2 Definisi <i>Perceived Organizational Support</i>	19
2.1.2. Antecedents <i>Perceived Organizational Support</i>	20
2.1.3. Konsekuensi <i>Perceived Organizational Support</i>	22
2.1.4. Pengukuran <i>Perceived Organizational Support</i>	25
2.3. <i>Feedback</i>	25
2.3.1. Pengertian <i>Feedback</i>	25
2.3.2. Manfaat Pemberian <i>Feedback</i>	28
2.3.3. Tahapan Dalam Pemberian <i>Feedback</i>	29
2.3.3. Teknik Pemberian <i>Feedback</i>	33
2.4. Peran Supervisor dalam Memberikan <i>Feedback</i>	40
2.5. Intervensi Pengembangan Organisasi.....	40
2.6. <i>Experiential Learning</i>	42
2.6.1. Karakteristik <i>Experiential Learning</i>	43
2.6.2. Fase <i>Experiential Learning</i>	45
2.7. Kerangka Pikir	50
2.8. Asumsi Penelitian	60
2.9. Hipotesis Penelitian	60

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	61
3.1. Rancangan Penelitian	61
3.2. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional	63
3.2.1. Variabel Penelitian	63
3.2.2. Definisi Konseptual.....	63
3.2.2.1 Definisi Konseptual <i>Dependent Variabel</i>	63
3.2.2.2 Definisi Konseptual <i>Independent Variabel</i>	63
3.2.3. Definisi Operasional	64
3.2.3.1 Definisi Operasional <i>Dependent Variabel</i>	64
3.2.3.2 Definisi Operasional <i>Independent Variabel</i>	64
3.3. Alat Ukur	65
3.3.1. Alat Ukur <i>Dependent Variabel</i>	65
3.3.1.1. Prosedur Pengisian Alat Ukur <i>Dependent Variabel</i>	66
3.3.1.2. Sistem Penilaian Alat Ukur <i>Dependent Variabel</i>	66
3.3.3. Data Pribadi	66
3.3.4. Data Penunjang	66
3.4. Validitas Alat Ukur.....	66
3.4.1. Validitas Alat Ukur <i>Dependent Variabel</i>	66
3.4.2. Realibilitas Alat Ukur <i>Dependent Variabel</i>	68
3.5. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	69
3.5.1. Populasi	69
3.5.2. Karakteristik Subjek Penelitian	69
3.5.3. Teknik Pengambilan Sampel	69
3.6. Rancangan Intervensi	70

3.6.1. Tujuan Intervensi	70
3.6.2. <i>Post Training Perfomance</i>	72
3.6.3. Evaluasi Pelatihan.....	72
3.7. Teknik Analisis Data	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
4.1. Gambaran Umum Responden.....	74
4.1.1. Gambaran Resesponden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	75
4.1.2. Gambaran Resesponden Penelitian Berdasarkan Usia.....	75
4.1.3. Gambaran Resesponden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja	75
4.2. Hasil Penelitian.....	76
4.2.1. Gambaran POS Responden Pada Saat <i>Pre-Test</i>	76
4.2.2. Hasil Evaluasi Level Reaksi Terhadap Pelaksanaan Pelatihan.....	78
4.2.3. Hasil Evaluasi Level <i>Learning</i> Terhadap Pelaksanaan Pelatihan	80
4.2.4. Hasil Penelitian Berdasarkan Uji Statistika	80
4.1. Pembahasan	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
DAFTAR PUSTAKA.....	90
DAFTAR RUJUKAN.....	93
LAMPIRAN	94

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.2	Kerangka Pikir	72
Bagan 3.1	Rancangan Penelitian	74



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi Alat Ukur <i>Dependent Variabel</i>	78
Tabel 3.2	Sistem Penilaian Alat Ukur <i>Independent Variabel</i>	82
Tabel 4.1	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel 4.2	Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	82
Tabel 4.3	Gambaran Responden Berdasarkan Lama Kerja	82
Tabel 4.4	Hasil Perhitungan Deskriptif skor POS pada saat <i>Pre-Test</i>	82
Tabel 4.5	Gambaran Pengelompokan skor POS pada saat <i>Pre-Test</i>	82
Tabel 4.6	Gambaran Evaluasi Materi Pelatihan.....	82
Tabel 4.7	Gambaran Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan	82
Tabel 4.8	Gambaran Evaluasi Sarana Pelatihan	82
Tabel 4.9	Gambaran Evaluasi Pembawa Materi Pelatihan	82
Tabel 4.10	Gambaran Level <i>Learning</i>	82
Tabel 4.11	Tabel Uji Statistika Derajat <i>Perceived Organizational Support</i>	82
Tabel 4.12	Hasil <i>Pre-test</i> dan <i>Post-test Perceived Organizational Support</i>	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Identitas

Lampiran 2 Kuesioner *Perceived Organizational Support*

Lampiran 3 Kontrak Belajar

Lampiran 4 Modul Pelatihan

Lampiran 5 Rundown Pelatihan

Lampiran 6 Lembar kerja feedback

Lampiran 7 Lembar Panduan untuk yang memberikan *Feedback*

Lampiran 8 Hasil Perhitungan Statistika

