

ABSTRAK

Adanya perbedaan sudut pandang antara atasan dan karyawan perusahaan "X" mengenai penilaian kerja dan tingkah laku kerja yang ditunjukkan merupakan fenomena yang terjadi di PT. "X" yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian berjudul "Peran Penilaian Kerja terhadap Sikap Kerja Karyawan PT. X ". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sikap kerja karyawan PT. "X" antara sebelum dan setelah penilaian kerja. Sementara maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan sikap kerja karyawan PT. "X" setelah dilakukan intervensi berupa penilaian kerja, dan selanjutnya untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari penilaian kerja tersebut terhadap sikap kerja mereka.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode quasi eksperimen, dengan melakukan pretest terhadap sikap kerja karyawan PT. "X", selanjutnya treatment berupa penilaian kerja dan dilakukan posttest. Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan PT. "X" berusia 20 – 55 tahun serta telah bekerja di PT."X" selama minimal 3 tahun dan karyawan yang memenuhi kriteria tersebut berjumlah 7 (tujuh) orang.

Kuesioner sikap kerja disusun oleh peneliti berdasarkan teori sikap yang dikemukakan oleh Kretch & Crutchfield. Selanjutnya kuesioner tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga diperoleh 72 item dengan validitas berkisar antara 0,3 – 0.697 dan reliabilitas sebesar 0.92 yang termasuk kategori tinggi sekali, berdasarkan kriteria Guilford. Sementara Penilaian kerja yang dilakukan bagi karyawan PT."X" disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mark Cook & Barry Crips yang validitasnya berkisar antara 0.479 sampai dengan 0.814 dan reliabilitasnya 0.809. Pelaksanaan intervensi penilaian kerja berlangsung mengikuti tahapan-tahapan yang harus dilakukan dalam penilaian kerja yang diungkapkan oleh Keith Davis dan beberapa tokoh lain.

Pengambilan data serta pelaksanaan penilaian kerja berlangsung selama 5 (lima) minggu berturut-turut dan diperoleh hasil berupa data sikap kerja karyawan PT. "X" sebelum dan sesudah penilaian kerja serta hasil penilaian kerja setiap karyawan. Data sikap kerja diolah menggunakan uji statistik Wilcoxon kemudian diperoleh T hitung sebesar 7.50 sementara T tabel untuk jumlah sampel 7 orang dengan taraf kepercayaan 0,05 sebesar 2. Dengan T hitung > T tabel maka hipotesa penelitian ini ditolak. Dengan demikian tidak ada perbedaan sikap kerja dari karyawan PT. "X" antara sebelum dan sesudah penilaian kerja. Meskipun demikian, dari data yang ada, tetap dapat dilihat bagaimana pengaruh dari penilaian kerja ini terhadap perubahan sikap kerja karyawan PT. "X" antara lain penilaian kerja membuat karyawan bersikap lebih positif hanya terhadap aturan pekerjaan.

Adapun saran bagi penelitian selanjutnya adalah melanjutkan penelitian ini dengan melakukan observasi tingkah laku karyawan dalam jangka waktu yang lebih lama yakni lebih dari 2 minggu dan dilakukan beberapa kali. Selain itu dengan melakukan penelitian pada kelompok usia yang berbeda.

Abstract

Due to different point of views between the superior and the employee of “X” Company regarding performance appraisal and its job attitude, it became a phenomenon, as a result, a research was made with its title “The Functional of Performance Appraisal towards employee attitudes”. Aim of this research is to find out the differences of employee job attitude before and after the evaluation of their performance. It’s also trying to know influence emerge if intervention were made on “X” company workers.

The method used by this research is quasi experiment, by doing pretest to the employee job attitude, performance appraisal and post test. Examinations are done upon all workers of “X” Company which is the range of their age between 20 – 55 years old, having joined the company minimum for 3 years. The total number of the employee who fulfill this criteria are 7 persons.

Questionnaire of job attitudes are prepared by the researcher based on theory of attitude from Kretch & Crutchfield. That questionnaire are being tried out and there are 72 item was found with validity ranging between 0.3 – 0.697 and the reliability is 0.92 , that is a very high category according to Guilford criteria. Performance appraisal based on Mark Cook & Barry Crips’ theory with validation around 0.479 – 0.814 and the reliability is 0.809. Performance appraisal intervention being held by following Keith Davis theory and some others figures.

Getting data and implementing performance appraisal take 5 weeks in succession, resulting datas of “X” employee’ job attitudes before and after performance appraisal and the result of performance appraisal from each employee. The data of job attitude is processed by Wilcoxon statistic test resulting that there are no difference of job attitude before and after performance appraisal. Eventhough, based in the existed data, influences can be observed that, this performance appraisal causes several changes of “X” employee’s job attitude, e.g. performance appraisal make employee’ job attitudes more positive, only to the job rules.

Suggestions for further researchers are to continuing this research by observing the employee attitudes more than 2 weeks and several times. This research can be held in different age.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Pengesahan	ii
Abstrak.....	iii
<i>Abstract</i>	<i>iv</i>
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	ix
Daftar Bagan	xii
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.5 Metodologi Penelitian	11

BAB II TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka	
2.1.1 Teori Sikap Kerja	13

2.1.2 Teori Penilaian Kerja	23
2.2 Kerangka Pemikiran.....	53
2.3 Asumsi Penelitian	62
2.4 Hipotesa Penelitian.....	63

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian	64
3.2 Variabel Penelitian	
3.2.1 Definisi Konseptual.....	67
3.2.2 Definisi Operasional.....	69
3.3 Subyek Penelitian	
3.3.1 Karakteristik Sampel	71
3.3.3 Teknik Sampling	71
3.4 Alat Ukur	
3.4.1 Alat Ukur Sikap Kerja.....	72
3.4.1.1 Validitas Alat Ukur Sikap Kerja	74
3.4.1.2 Reliabilitas Alat Ukur Sikap Kerja	76
3.4.2 Sistem Penilaian Kerja	77
3.4.2.1 Aspek-Aspek yang Diukur dalam Penilaian Kerja	80
3.4.2.2 Validitas & Reliabilitas Penilaian Kerja	81
3.5 Rancangan dan Teknik Analisis.....	83
3.6 Jadwal Penelitian.....	84

3.7 Pelaksanaan Penelitian	85
----------------------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	88
----------------------------	----

4.2 Pembahasan.....	98
---------------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	106
----------------------	-----

5.2 Saran.....	108
----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA	xvi
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR BAGAN

- Bagan 2.2.1** Bagan Kerangka Teori
- Bagan 2.2.2** Bagan Kerangka Pemikiran
- Bagan 3.1** Bagan Rancangan Penelitian

DAFTAR TABEL

Tabel 3.4.1	Indikator Alat Ukur Sikap Kerja
Tabel 3.4.2	Score Untuk Kuesioner Sikap Kerja Karyawan PT "X"
Tabel 3.4.1.1	Tabel Jumlah Item Diterima dan Ditolak
Tabel 3.4.1.2	Tabel Jumlah Item Diterima Berdasarkan Obyek Sikap dan Aspek Sikap
Tabel 3.4.2.1.1	Aspek dan Indikator dari Penilaian Kerja PT. "X"
Tabel 3.4.2.1.2	Kategori Penilaian Kerja
Tabel 3.4.2.2.1	Validitas dan Reliabilitas Penilaian Kerja
Tabel 3.6	Jadwal Penelitian
Tabel 3.7	Pelaksanaan Penelitian
Tabel 4.1.1	Data Sikap Kerja Karyawan PT. "X"
Tabel 4.1.2	Data Hasil Akhir Penilaian Kerja
Tabel 4.1.3 a	Sikap Terhadap Atasan
Tabel 4.1.3 b	Sikap Terhadap Aturan Perusahaan
Tabel 4.1.3 c	Sikap Terhadap Fasilitas Perusahaan
Tabel 4.1.3 d	Sikap Terhadap Uraian Pekerjaan
Tabel 4.1.3 e	Sikap Terhadap Pelayanan Konsumen
Tabel 4.1.3 f	Sikap Terhadap Rekan Kerja
Tabel 4.1.4 a	Tabulasi Silang Antara Penilaian Kerja dengan Sikap Terhadap Uraian Pekerjaan

Tabel 4.1.4 b	Tabulasi Silang Antara Penilaian Kerja dengan Sikap Terhadap Aturan
Tabel 4.1.4 c	Tabulasi Silang Antara Penilaian Kerja dengan Sikap Terhadap Fasilitas
Tabel 4.1.4 d	Tabulasi Silang Antara Penilaian Kerja dengan Sikap Terhadap Atasan
Tabel 4.1.4 e	Tabulasi Silang Antara Penilaian Kerja dengan Sikap Terhadap Rekan kerja
Tabel 4.1.4 f	Tabulasi Silang Antara Penilaian Kerja dengan Sikap Terhadap Pelayanan Konsumen
Tabel 4.1.4 g	Tabulasi Silang Antara Hasil Penilaian Kerja dengan Sikap Kerja

DAFTAR LAMPIRAN

SIKAP KERJA

- LAMPIRAN I : KUESIONER SIKAP KERJA YANG TELAH DIUJI VALIDITAS DAN RELIABILITASNYA (72 ITEM)
- LAMPIRAN II : KUESIONER SIKAP KERJA BERDASARKAN OBYEK SIKAP DAN ITEM POSITIF NEGATIF
- LAMPIRAN III : NILAI VALIDITAS 72 ITEM YANG DITERIMA BERDASARKAN KRITERIA ASWER
- LAMPIRAN IV : URAIAN TERPERINCI KUESIONER SIKAP KERJA TERHADAP OBYEK DAN ASPEK SIKAP
- LAMPIRAN V : KATEGORI SIKAP KERJA BERDASARKAN MASING-MASING OBYEK SIKAP
- LAMPIRAN VI : DATA SIKAP KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN "X" SEBELUM DAN SETELAH DILAKUKAN PENILAIAN KERJA
- LAMPIRAN VII : SCORE SIKAP KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN "X" SEBELUM DAN SETELAH DILAKUKAN PENILAIAN KERJA BERDASARKAN OBYEK SIKAP

PENILAIAN KERJA

- LAMPIRAN VIII : MODUL PELATIHAN RATER PENILAIAN KERJA
- LAMPIRAN IX : PENILAIAN KERJA SETELAH VALIDITAS
- LAMPIRAN X : UJI STATISTIK VALIDITAS DARI PENILAIAN KERJA
- LAMPIRAN XI : HASIL PENILAIAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN "X" HASIL PENILAIAN KERJA DIKELOMPOKKAN PER RESPONDEN
- LAMPIRAN XII : TABULASI SILANG PENILAIAN KERJA DAN SIKAP KERJA
- LAMPIRAN XIII : LEMBAR EVALUASI PENILAIAN KERJA
- LAMPIRAN XIV : UJI STATISTIKA WILCOXON TERHADAP SIKAP KERJA KARYAWAN SEBELUM DAN SESUDAH PENILAIAN KERJA

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, G, Michael** . 1991 . *Applied Industrial / Organizational Psychology*. Belmont California Wadsworth Publishing Company
- Ainsworth, Murray; Neville Smith & Anne Millership** . 2002 . *Managing Performance Managing People* . Terj. Tanto Supriyanto . Jakarta : PT Bhuna Ilmu Populer
- Azwar, Saifuddin Drs, MA** . 1995 . *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya* . Edisi ke 2 . cetakan IV . Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Casio, F, Wayne** . 2003 . *Managing Human Resource* . 6th edition . Mc-Graw Hill
- Cook Mark ; Berry Cripps** . 2005 . *Psychological Assesment in the Workplace : A Manager's Guide* . England : John Wiley & Sons, Ltd.
- Evans & Murdoff** . 1978 . *Psychology For A Changing World 2e*. 2nd edition . USA : John Willey&Sons, Inc.
- Feldman, Robert S.** . 1985 . *Social Psychology : Theories, Research & Applications* . New york : Mc. Grawhill Book Co
- Graziano, Anthony M. ; Michael L. Raulin** . 2000 . *Research Methods : A Process of Inquiry* . 4th edition . USA : Allyn and Bacon
- Gulo, W.** . 2002 . *Metodologi Penelitian* . cetakan keempat. Jakarta : Grasindo
- Hamner, W. Clay** . 1978 . *Organizational Behavior: An Applied Psychological Approach* . Dallas, Texas : Business Publications, Inc
- Hasibuan, S.P Malayu**, 2002. *Management Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Herriot, Peter** . 1994 . *Assessment and Selection in Organizations* . Redwood Books Trowbridge, Wiltshire
- Hoffman, Lois ; Scott Paris ; Elizabeth Hall** . 1994 . *Developmental Psychology Today*. 6th edition . USA : Mc. Graw Hill, Inc.
- Insko, Chester A. ; John Schopler** . 1972 . *Experimental Social Psychology : Text With Illustrative Readings* . New York : Academic Press

- Jewell, L.N. & Marc Siegall** . 1989 . *Psikologi Indutri/ Organisasi Modern* .
*Psikologi Terapan untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja,
 Perusahaan, Industri dan Organisasi* . terj. A Hadyana Pudjaatmaka & Meitasari
 . edisi 2 . Jakarta : Penerbit Arcan
- Kartono, Kartini DR** . 1981 . *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan &
 Industri* . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kreitner Robert & Angelo Kinicki** . 2001 . *Organizational behavior* . 5th edition .
 New York : McGraw Hill Companies.
- Maier, Norman R.** . 1965 . *Psychology In Industry* . 3rd edition. USA: Houghton
 Mifflin Company.
- Mondy & Noe** . 2002 . *Human Resource Management* . 8th edition . Prentice Hall
- Mussen, Paul Henry; John Janeway Conger ; Jerome Kagan ; James Geiwitz** .
 1979 . *Psychological Development : A Life Span Approach* . New York :
 Harper&Raw, Publisher
- Robbins, Stephen P.** 2001. *Organizational Behavior* . 9th edition . New Jersey :
 Prentice Hall International, Upper Saddle River, Inc
- Seagel Sidney** . 1997 . *Statistik Non Parametrik untuk Ilmu-Ilmu Sosial* . Jakarta : PT
 Gramedia Pustaka Utama
- Spencer Lyle M. , JR, PhD ; Signe M. Spencer** . 1993 . *Competence at Work:
 Model For Superior Performance* . Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Schermerhorn, John R.** . 1996. *Management* . 5th edition . USA : John Wiley &
 Sons. Inc
- Schultz, Duane P. & Sydney Ellen Schultz.** 1994 . *Psychology and Work Today :
 An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* . 6th edition. New
 York : Macmillan
- Timpe, A. Dale** . 1991 . *Memotivasi Pegawai* . Terj. Soesanto Boedidarmo . edisi 4 .
 Jakarta : Elex Media Komputindo
- Werther, William B. , JR & Keith Davis** . 1996 . *Human Resources And Personnel
 Management* . Fifth Edition . United States of America : McGraw-Hill
 Companies, Inc

Wexley, Kenneth N., Ph.D & Gery A. Yukl, Ph.D . 1984 . *Organizational Behavior & Personnel Psychology*. Revised Edition . Illinois : Irwin.