

Yuliana. (2002). "Hubungan antara Sikap Karyawan terhadap Penilaian Kinerja dengan Kepuasan Kerja." Skripsi Sarjana Strata I. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sikap karyawan atas penilaian kinerja dengan kepuasan kerja. Penilaian kinerja yang diberlakukan oleh atasan kepada karyawan akan melahirkan sikap tersendiri bagi karyawan. Penilaian kerja yang dilakukan sesuai dengan kinerja karyawan akan menghasilkan sikap positif dari karyawan, sedangkan penilaian kinerja yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan, akan menimbulkan sikap yang negatif. Hasil penilaian kinerja akan memungkinkan karyawan mendapatkan kenaikan jabatan (promosi), kenaikan upah, dan status. Hasil penilaian kinerja juga memungkinkan karyawan mendapatkan ketidaknaikan upah, penurunan jabatan (demosi), dan status. Hal inilah yang melahirkan sikap untuk berperilaku puas atau tidak puas atas pekerjaan yang dihadapinya. Kepuasan kerja karyawan yang bekerja dalam perusahaan dapat tercipta apabila harapan karyawan dapat menjadi kenyataan atau terpenuhi. Dengan kata lain apabila hasil yang diterima karyawan atau *outcomes* sesuai dengan harapan atau *inputs* yang karyawan investasikan pada perusahaan melalui kerja (Miner, 1992:68), maka karyawan akan puas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi U.D. Rukun di Surabaya yang berjumlah 120 orang dan seluruhnya (*total population*) digunakan sebagai sampel. Pengambilan data mengenai sikap terhadap penilaian kinerja dan kepuasan kerja menggunakan angket. Dari hasil angket ini, kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, yang menghasilkan 48 butir yang valid pada angket sikap terhadap penilaian kinerja dan 19 butir valid pada angket kepuasan kerja. Nilai reliabilitas untuk angket sikap terhadap penilaian kinerja 0,9808 dan untuk angket kepuasan kerja 0,9287.

Pengujian terhadap hipotesis penelitian menggunakan uji korelasi *product moment*. Hasil yang didapatkan adalah nilai  $r = 0,608$  dan  $p < 0,01$ . Korelasi  $+0,608$  menunjukkan adanya hubungan positif, dimana semakin positif sikap karyawan atas penilaian kinerja, akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dipunyai. Sebaliknya, semakin negatif sikap karyawan terhadap penilaian keinerja maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Kondisi yang terjadi di perusahaan adalah banyak terjadi sikap yang tidak baik terhadap penilaian kinerja dan oleh karena itu kepuasan kerja karyawan cenderung rendah. Sumbangan relatif yang diberikan sikap atas penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja sebesar 36,97%. Berarti, masih ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beberapa variabel yang diidentifikasi mempengaruhi kepuasan kerja adalah usia, pendidikan, lama kerja, hubungan sosial antar karyawan, dan faktor-faktor eksternal, seperti rekreasi.