

## ABSTRAK PENELITIAN

### *Job Evaluation* sebagai Langkah Pengembangan Aspek Finansial *Reward Management System* di PT. X

Heidi Patricia  
Fakultas Psikologi Universitas Surabaya

## ABSTRAKSI

Kepuasan kerja memiliki kaitan yang erat dengan tingkat kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*). Organisasi perlu mendukung timbulnya kepuasan kerja karena kaitannya untuk memunculkan motivasi, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja (Freedman dalam Danish & Usman, 2010; Ganguly, 2010; Celik, 2011; Khalid, Salim, & Loke, 2011; Chitra & Mahalakshmi, 2012; Galanou, et.al., 2014). Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja adalah *sense of fairness* atau *job fairness* yang tercipta didalam organisasi. Pentingnya pemberian gaji secara adil (*distributive* dan *procedural justice*) menjadi prediktor kuat terhadap tingkat *fairness* yang dirasakan karyawan (Schappe, 1998). Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan *fairness* dan kepuasan kerja melalui pelaksanaan *job evaluation* yang akan menghasilkan *job grading* sehingga terdapat nilai internal *relative job worth* untuk setiap jabatan dalam organisasi.

Penelitian ini dilakukan terhadap 79 *job title* dalam 13 divisi yang ada di kantor pusat PT. X. Dalam tahap asesmen dilakukan pengambilan data untuk mengukur tingkat kepuasan dan keadilan kerja menurut kuesioner baku Khalid, Salim, dan Loke (2011) dan Van Yperen, et. al. (2000). Pada tahap intervensi, dilakukan pengambilan data untuk *review job description* sebagai bagian dari *job analysis* dan dilakukan *job evaluation* dengan metode Hay untuk menghasilkan *job grading*.

Hasil asesmen menunjukkan mayoritas karyawan ( $\pm 62\%$ ) memiliki tingkat kepuasan dan keadilan kerja yang cukup. Faktor gaji (18.2%) dan *procedural justice* (24.7%) menjadi faktor utama penyebab rendahnya tingkat kepuasan dan keadilan kerja pada sekitar 11.69% karyawan. *Job evaluation* yang dilakukan mencakup 3 faktor pengukuran, yaitu *know-how*, akuntabilitas, dan *problem solving*. Penyusunan usulan sistem *job grading*, secara umum mendapat respon yang positif dari pihak manajemen sebagai langkah meminimalisir isu ketidakadilan dan dasar dalam pengembangan sistem penggajian. Akan tetapi, usulan sistem *job grading* ini perlu diikuti dengan evaluasi mendalam dari pihak manajemen dalam memahami prosedur dan juga sosialisasi secara transparan kepada pihak karyawan karena perubahan yang akan diterapkan bersifat mayor.

**Kata Kunci** : *Job evaluation*, *job grading*, kepuasan kerja (*job satisfaction*), keadilan kerja (*job fairness*), metode Hay, *quality of work life*.