

**Margaretha Serafika Sujana. (5030146). Persepsi karyawan level staf operator terhadap sistem penilaian kinerja yang efektif di PT SJA Sepanjang - Sidoarjo. Skripsi. Sarjana Strata 1. Surabaya. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, Laboratorium Psikologi Industri dan Organisasi (2007).**

## **INTISARI**

Dalam dunia industri modern ini, penilaian kinerja merupakan salah satu aktivitas sumber daya manusia yang penting untuk dilakukan. Ada 2 tujuan terpenting yang membuat suatu sistem penilaian kinerja itu penting untuk dilakukan yaitu tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu atau tahap evaluasi dan tujuan yang berorientasi di masa yang akan datang atau tahap pengembangan. Tujuan penilaian kinerja bersifat evaluasi berkaitan dengan kompensasi dan jenjang karir, sedangkan yang bersifat pengembangan digunakan untuk melihat potensi – potensi riil yang ada di dalam dirinya. Penilaian kinerja sudah berjalan efektif atau belum dapat dilihat dari persepsi, karena karyawan yang merasakan dan mengalami setiap proses yang terkait dengan penilaian kinerja yang dilaksanakan. Dengan adanya persepsi ini, maka pihak perusahaan bisa memperoleh masukan serta mengembangkan sistem penilaian kinerja yang lebih efektif sehingga dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan karyawannya seperti jenjang karir yang jelas, peningkatan motivasi dalam bekerja, peningkatan produktivitas dan lainnya.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang dilakukan pada 51 karyawan level staf operator (*total population*), berjenis kelamin laki – laki, dengan usia 24 – 48 tahun, tingkat pendidikan SD – S1, lama bekerja 1,5 hingga 24 tahun. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan angket terbuka yaitu berisi identitas dan pertanyaan – pertanyaan yang berkaitan dengan pemahaman subjek terhadap penilaian kinerja dan angket tertutup dengan skala likert untuk melihat persepsi subjek terhadap kenyataan dan harapan subjek terhadap sistem penilaian kinerja. Data tersebut di analisis dengan menggunakan analisis deskriptif (distribusi frekuensi, tabulasi silang dan pemetaan). Hasil yang diperoleh memperlihatkan kecenderungan subjek mempersepsikan bahwa faktor penilai merupakan aspek utama yang menjadi perhatian dalam perbaikan sistem penilaian kinerja di perusahaan (dilihat dari selisih skor antara harapan dan kenyataan yang paling besar pada gambaran pemetaan secara umum). Beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi subjek adalah lama kerja, tingkat pendidikan dan usia.

Saran penting bagi pihak perusahaan yaitu lebih banyak melakukan sosialisasi terkait dengan sistem penilaian kinerja, penilaian yang dilakukan berdasarkan perilaku dengan memperjelas skala penilaian dan deskripsi pekerjaan untuk mengurangi bias dalam penilaian. Selain itu, perlunya FORKOM atau Forum Komunikasi yang berbeda sesuai dengan lama bekerja/ usia dan tingkat pendidikan, sehingga segala keluhan dari karyawan atau kebutuhan – kebutuhan yang diperlukan bisa disampaikan secara langsung terhadap pihak perusahaan.

**Kata kunci : Persepsi, Penilaian Kinerja yang efektif, Staf Operator**