

## ABSTRAK

**MIRNA KURNIAWATI, 2005, FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI PENERIMAAN KARYAWAN  
TERHADAP METODE PENILAIAN KINERJA DI PT  
BURSA EFEK SURABAYA**

Dalam abad milenium ketiga saat ini, persaingan antar perusahaan tidak lagi melihat batas negara, terjadinya gelombang revolusi di bidang teknologi informasi, menjadikan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu keharusan mutlak yang perlu dilakukan agar Perusahaan dapat bertahan dan berkembang ke depannya dalam melakukan persaingan usaha. Secanggih apapun teknologi dan peralatan serta system yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan menjadi barang mati apabila SDM yang mengoperasikannya tidak berkualitas tinggi. HR semakin meningkatkan perhatiannya pada bagaimana cara terbaik memilih dan mengembangkan kinerja karyawan secara efektif.

*Performance Management System* memerankan dua peranan yaitu yang pertama sistem tersebut secara terus menerus menyediakan suatu mekanisme untuk mengidentifikasi sejumlah kompetensi tertentu dengan sejumlah karyawan yang akan dinilai. Menciptakan sistem manajemen kinerja yang baru dapat mendorong suatu organisasi untuk menentukan atribut atau faktor mana yang benar-benar menjadi kunci utama kesuksesan organisasi. Yang kedua, sistem manajemen kinerja dapat menjadikan pendorong yang utama untuk meyakinkan bahwa kompetensi yang ada benar-benar dimengerti dan melembaga.

Penggunaan metode penilaian kinerja yang berbeda akan berpengaruh terhadap persepsi karyawan terhadap system penilaian kinerja juga mempengaruhi karakteristik dari sasaran dan rencana kerja yang ditetapkan sebagai respon terhadap sistem penilaian kinerja dan umpan balik. Kepuasan karyawan terhadap metode penilaian kinerja adalah merupakan elemen yang penting dalam penilaian kinerja, efektifitas penilaian dan umpan balik tergantung pada bagaimana karyawan menerima sistem penilaian kinerja.

Terdapat beberapa faktor menurut Saundra J Reinke yang mempengaruhi penerimaan karyawan terhadap suatu metode penilaian kinerja. Faktor tersebut diantaranya adalah *Perceived Utility, Perceived Relevance, Trust dan Servant Leadership*. Berdasarkan penelitian yang Penulis lakukan pada karyawan PT Bursa Efek Surabaya sebanyak 70 responden diperoleh hasil bahwa dari keempat faktor yang disebutkan oleh Saundra J Reinke, hanya terdapat tiga faktor yang mempengaruhi karyawan PT Bursa Efek Surabaya dalam menerima metode penilaian kinerja (Metode *Mixed Model*). Faktor-faktor tersebut adalah *Perceived Utility, Trust dan Servant Leadership*. Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi diperoleh hasil bahwa *Perceived Utility, Trust dan Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap variabel penerimaan metode penilaian kinerja dengan nilai  $R^2$  sebesar 67,6 % artinya bahwa pengaruh variabel-variabel independen terhadap perubahan nilai variabel dependen adalah sebesar 67,6 % dan sisanya 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen yang ditetapkan dalam persamaan.

Dalam pengolahan data yang dilakukan terdapat satu variabel yaitu *Perceived Relevance* yang dianggap sebagai variabel yang tidak berpengaruh pada penerimaan karyawan terhadap metode penilaian kinerja. Indikator dari variabel *Perceived Relevance* adalah training atau sosialisasi yang dilakukan dan penetapan komponen penilaian kinerja oleh manajemen. Dengan adanya hasil penelitian yang Penulis lakukan menunjukkan bahwa training atau sosialisasi yang dilakukan dan penetapan komponen penilaian kinerja oleh manajemen tidak mempengaruhi karyawan dalam menerima metode penilaian kinerja.

Perbedaan yang terjadi atas faktor- faktor yang berpengaruh pada penerimaan karyawan terhadap suatu metode penilaian kinerja dapat disebabkan karena adanya perbedaan karakteristik individu dalam organisasi maupun budaya organisasi.

Kata kunci : *Perceived Utility; Perceived Relevance, Trust dan Servant Leadership*

