

ABSTRAK

Menghadapi tantangan global dan penyesuaian pasca transformasi, Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) berupaya meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai salah satunya melalui upaya peningkatan kepuasan pegawai. Berdasarkan data nilai kepuasan pegawai YPT di tahun 2012-2015, diketahui bahwa dimensi “penghargaan dan pengakuan” selalu menjadi dimensi dengan nilai kepuasan terendah. Keputusan manajemen terkait indikator-indikator yang disebutkan dalam dimensi tersebut seluruhnya didasarkan pada nilai kinerja pegawai. Dengan demikian dipandang perlu mengkaji lebih jauh tentang kepuasan pegawai khususnya dalam penilaian kinerja dan menemukan faktor yang signifikan menentukan kepuasan pegawai dalam penilaian kinerja.

Melalui penelitian ini, dianalisis faktor-faktor penentu kepuasan pegawai dalam penilaian kinerja. Dengan mengetahui faktor-faktor yang signifikan menentukan kepuasan pegawai dalam penilaian kinerja maka diharapkan organisasi mampu memunculkan strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan kepuasan pegawai khususnya dalam penilaian kinerja. Kepuasan yang tinggi selanjutnya diharapkan menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk pengembangan organisasi.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar ke 865 pegawai tetap Yayasan Pendidikan Telkom yang terdiri dari 554 dosen dan 311 tenaga penunjang akademik. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportional Quota Non-random Sampling*. Pengolahan data dilakukan dengan SPSS 20 for Windows.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan metode Analisis Faktor, dari 11 faktor yang memuat 45 item pernyataan terbentuklah 5 faktor yang signifikan menentukan kepuasan pegawai dalam penilaian kinerja. Lima faktor tersebut adalah *Performance Monitoring, Coaching and Counselling, Planning and Setting Performance Targets, Employee Development* dan *Flexible Performance Targets*. Selain itu, diketahui bahwa tingkat kepuasan pegawai dalam penilaian kinerja sebesar 67% termasuk dalam kategori memuaskan.

Dengan hasil tersebut, diharapkan Yayasan Pendidikan Telkom dapat mengevaluasi kebijakan penilaian kinerja yang berlaku saat ini. Faktor-faktor penentu sudah termasuk dalam kebijakan penilaian kinerja yang ada, tetapi perlu untuk memperkuat sanksi bagi penilai yang melewatkan langkah penilaian. Manajemen juga perlu mengambil keuntungan dari sistem informasi untuk menyebarluaskan kebijakan dan untuk menyederhanakan pelaksanaan penilaian sendiri. Namun sebelum itu semua, deskripsi pekerjaan pegawai harus diperjelas dan disosialisasikan terlebih dahulu.

Kata kunci : Penilaian Kinerja, Kepuasan Pegawai, Analisis Faktor

ABSTRACT

In order to face the global challenges and to adjust the post-transformation conditions, Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) try to enhance the employees' commitment and performance by improving the employee satisfaction. Based on YPT's employee satisfaction data on 2012-2015, it is known that "Appreciation and Recognition" has always been a dimension with the lowest satisfaction index. Management decisions related to the indicators in this dimension are entirely based on the result of performance appraisal. Thus, it is necessary to examine more about performance appraisal satisfaction and to find the determinant factors in the performance appraisal satisfaction.

The objective of this study is to investigate the determinant factors of employee satisfaction in the field of performance appraisal. By knowing the significant factors that determine employee satisfaction in performance appraisal, then the strategy to improve employee satisfaction is expected to be better. High satisfaction is expected to produce a better performance for organisation development.

Data were collected through questionnaire distributed to 865 permanent employees of Yayasan Pendidikan Telkom's employee which consist by 554 lectures and 311 academic supporting staff. The sampling method used is Proportional Quota Non-random Sampling. Data processing was performed with SPSS 20 for Windows.

Based on the results of data processing by Factor Analysis method, from 11 factors contains 45 items statement is formed 5 significant factors that determines the employee satisfaction in performance appraisal. Those factors are Performance Monitoring, Coaching and Counselling, Planning and Setting Performance Targets, Employee Development, and Flexible Performance Targets. In addition, it is known that the level of employee satisfaction in the performance ratings reached 67% which can be categorized as satisfied.

By these results, Yayasan Pendidikan Telkom is expected to be able to evaluate the existing performance appraisal policy. The determinant factors are already included in the existing performance appraisal policy, but still need to reinforce the sanctions for appraiser who skip the appraisal step. Management also needs to take the advantage of information systems to disseminate policy and to simplify the appraisal implementation itself. But the job descriptions of employees should be clarified and disseminated first.

Keywords : *Performance appraisal, Employee Satisfaction, Factor Analysis*