

**PERUBAHAN EVALUASI KINERJA TERHADAP
PERSEPSI BERDISIPLIN DIRI KARYAWAN
PERUSANAAN PENERBANGAN**
(*Changes Performance Evaluation Againsts Perception of Self
Disciplined Employee at Flight Industry*)

Agus Iwan Mulyanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang

Email: Ai_mulyanto@unis.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem evaluasi kinerja terhadap disiplin karyawan di lingkungan dinas perusahaan penerbangan. Metode penelitian yang digunakan deskriptif analisis. Data yang diperoleh selanjutnya diuji dengan *goodness of fit* dan uji statistik *chi square*. Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah observasi yaitu pengamatan langsung pada objek penelitian dan angket. Berdasarkan analisis data yang dilakukan persepsi keseluruhan karyawan pada umumnya bahwa H_0 ditolak ($P < 0,05$) atas adanya perubahan penilaian kinerja yang telah dilakukan terbukti dengan nilai rata-rata persepsi keseluruhan 3,09 yang dapat mewakili pernyataan setuju. Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perubahan evaluasi kinerja membuat persepsi berdisiplin diri pegawai yang positif dan perubahan penilaian membuat kerjasama karyawan serta kemampuan penguasaan pengetahuan lebih baik.

Kata Kunci: pengaruh perubahan, evaluasi kinerja, persepsi berdisiplin.

Abstract

This study aims to determine the effect of the performance evaluation system on employee discipline in the Flight Industry. The research method used is descriptive analysis. The data obtained is then tested with goodness of fit and statistical tests for chi squares. Data collection techniques obtained are observations, namely direct observation on research objects and questionnaires. Based on data analysis carried out the overall perception of employees in general that H_0 was not accepted ($P < 0,05$) for a change in the performance appraisal that had been carried out was proven by an overall perception average score of 3.09 which could represent an agreed statement. The conclusions in this study indicate that there is a change in performance evaluation to make positive self-disciplined perceptions of employees and changes in judgment make employee cooperation and knowledge mastery skills better.

Keywords: *The Effect of Changes, Performance, Self Disciplined Perception*

A. PENDAHULUAN

Para pelaku bisnis angkutan udara niaga baik milik Negara maupun swasta dilaporkan beroperasi tidak efisien. Hal ini tercemin dari sebagian besar mereka ternyata hanya mampu memetik margin keuntungan yang tipis. Pada saat bersamaan, mereka juga harus berjuang keras membebaskan diri dari belitan hutang yang semakin menjerat. Dalam kondisi seperti ini, memang sulit diharapkan memiliki visi membangun angkutan udara yang tangguh dan diperhitungkan dalam percaturan bisnis penerbangan global.

Daya inovasi, inisiatif dan kreativitas mereka praktis macet. Untuk itu, perlunya manajemen yang tangguh yang mampu mensiasati peningkatan pelayanan, ketepatan waktu, dan membentuk sumber daya manusianya agar berdisiplin kerja yang tinggi dengan menerapkan prinsip-prinsip dasar pembinaan dan mengevaluasi kinerja.

Usaha mempengaruhi dan menggerakkan disiplin bawahan oleh atasan, harus memiliki moral, kepribadian tinggi, kearifan dan kewibaan yang dapat dicontohkan dan diikuti bawahan sehingga bawahan tidak merasakan terbebani dalam melaksanakan tugas. Selain itu, seorang manager perlu memiliki *sense of crisis* dan kesanggupan untuk membuat para pegawai atau bawahannya mengikutinya meningkatkan kedisiplinan. Oleh sebab itu, setiap karyawan yang berwenang melakukan kewajibannya memeriksa dengan seksama pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut agar hukuman disiplin yang dijatuhkan harus setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan.

Disiplin kerja yang baik sering dihubungkan dengan sikap yang positif. Sikap tersebut yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan. Menurut Davis (1985), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Istilah kinerja berdasarkan Prabu (2000), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Pada umumnya pelaksanaan evaluasi kinerja yang baik akan mengakibatkan peningkatan kinerja dan kualitas mutu karyawan, disamping faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kondisi yang ada pada perusahaan tersebut. Namun pada kenyataannya evaluasi kinerja sebagai faktor penunjang dari peningkatan mutu suatu layanan kurang optimal dalam pelaksanaannya sehingga potensi sumber daya manusia tidak tergalai dan kurang maksimal hasilnya. Sebagai karyawan, perlu ditanamkan jiwa, kepribadian moral dan etika kerja yang objektif.

Walaupun kita sudah mendapatkan apa yang menjadi sasaran jangka pendek, perusahaan waspada dan tidak akan lengah begitu saja, namun demikian manajemen khususnya pada perusahaan penerbangan masih saja menemukan hal-hal yang menjadikan karyawan *indisipliner*.

Menurut Soekarno (1986) disiplin adalah suasana yang tertib dan teratur dimana sekalipun orang yang ada dalam organisasi/instansi tunduk atau patuh pada norma-norma dan peraturan dengan perasaan ikhlas. Suradinata (1997) dalam bukunya mengemukakan faktor disiplin merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu, peneliti ingin mengetahui perubahan evaluasi kinerja dari yang lama dengan sistem penilaian yang baru dan pengaruhnya terhadap disiplin karyawan di perusahaan penerbangan.

B. METODE

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan penerbangan yang ada di Indonesia, pada khususnya Dinas *Cabin Services*, yang berhubungan dengan data-data mengenai evaluasi kinerja.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan awak kabin *pre, in* dan *post flight*, yang dianggap dapat mewakili. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak (*stratified random sampling*) dengan menyebarkan kuesioner 100 lembar lalu mengambil 60 sampel survey yang dianggap dapat mewakili, dari jumlah tersebut yaitu *Service Manager* = 20 lembar, *Senior Employee* = 20 lembar, dan *Junior Employee* = 20 lembar.

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari riset lapangan secara langsung yang dilakukan di Gedung Sentra Operasi di Cengkareng dan Pusdiklat perusahaan penerbangan tersebut. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data dan informasi dari *Inflight Research Service* yang merupakan lembaga independen dan bergerak mengadakan survey di dunia service penerbangan.

4. Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada adalah deskriptif analisis. Sedangkan data hasil survey dianalisis dengan menggunakan metode *chi square goodness of fit*. Data lalu diolah menggunakan aplikasi Ms. Excel dan SPSS 19 yaitu aplikasi untuk mengolah data.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Chi Square Goodness of Fit

Analisis *chi square Goodness of fit* dilakukan untuk menguji juka terjadi perbedaan antara nilai rata-rata observasi dengan nilai yang diharapkan, apakah perbedaan tersebut signifikan atau boleh dikatakan sama karena relative kecil dan mendekati nilai ekspetasi.

Hasil analisis *chi square Goodness of fit* antara variabel *independen* yaitu kualitas karyawan, serta variabel *dependen* yaitu kinerja disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Chi square dengan SPSS

	Value	df	Asymp. Sig.
Pearson Chi-Square	59.600 ^a	42	.038
Likelihood Ratio	68.815	42	.006
Linear-by-Linear Association	3.066	1	.080
N of Valid Cases	60		

Berdasarkan analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa persepsi karyawan perusahaan penerbangan tersebut pada umumnya bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima ($P < 0,05$) atas adanya perubahan penilaian kinerja yang telah dilakukan. Mereka mempunyai persepsi lebih berdisiplin diri, terbukti dengan nilai rata-rata persepsi keseluruhan 3,09 yang mewakili pernyataan setuju.

Perubahan ini menyebabkan mereka harus lebih berdisiplin diri. Secara lebih rinci untuk *Manager* dengan nilai rata-rata 3,19 sudah dapat dikatakan mewakili pertanyaan setuju dan diterima; *Senior Employee* dengan nilai rata-rata 3,12 dapat dikatakan mewakili pernyataan setuju dan diterima; dan *Junior Employee* dengan nilai rata-rata 2,96 dapat dikatakan mewakili pernyataan setuju dan diterima.

Tabel 2. Nilai Skala Likert

Responden	Total Skala Likert	Rata-rata
<i>Manager</i>	894	3,19
<i>Senior Employee</i>	874	3,12
<i>Junior Employee</i>	828	2,96

2. Pembahasan

Persepsi karyawan tentang perubahan evaluasi kinerja terhadap disiplin sesuai pada Tabel 2 menunjukkan bahwa persepsi karyawan tersebut ada pada nilai rata-rata 3,09 artinya nilai rata-rata skala Likert tersebut bias masuk kedalam skala Likert 3 yang berate setuju atau skala Likert 4 yang berarti sangat setuju. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa persepsi karyawan pada perubahan evaluasi kinerja mempunyai peranan penting terhadap persepsi berdisiplin diri karyawan perusahaan penerbangan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi berkaitan perubahan setuju dan dapat dikatakan bahwa system yang baru dapat diterima dan dilanjutkan.

Black (1991) menyatakan bahwa keberhasilan yang dicapai tentu akan memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi/perusahaan, sementara kegagalan karena ketidak sesuaiannya pencapaian dengan rencana pelaksanaan kegiatan dapat menjadi tolak ukur untuk pencapaian tujuan dimasa yang akan datang. Flippo (1971) dalam bukunya mengatakan bahwa pengertian dari penilaian pegawai (*performance appraisal*) itu sendiri adalah merupakan evaluasi resmi dan periodik tentang hasil pekerjaan seorang pekerja yang diukur dengan syarat-syarat pekerjaan yang ditetapkan.

Mengingat kinerja suatu perusahaan merupakan kinerja kolektif para individu maka kerja individu tersebut dipengaruhi skill dan motivasi oleh karena itu manajemen berkepentingan untuk mengetahui seluruh unit kerja dan karyawannya berfungsi dalam menjalankan kegiatan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya menuju tujuan yang sudah ditetapkan. Bila standar kinerja yang telah disusun sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana maka selama proses pelaksanaannya perlu dievaluasi pada tingkat pelaksana baik kinerja strategis, administratif maupun operasional harus dinilai masing-masing tanpa kecuali. Menurut Zweig (1991), penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihan manajemen untuk memberikan informasi kepada

karyawan secara individual tentang mutu hasil pekerjaan dipandang dari sudut kepentingan perusahaan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa perubahan evaluasi kerja terhadap persepsi berdisiplin karyawan perusahaan penerbangan secara signifikan direspon positif dan diterima. Menurunnya tingkat complain dari pelanggan dan banyak apresiasi yang diberikan pelanggan kepada karyawan ditambah tingkat absensi dari tahun-ketahun menurun artinya disiplinnya makin membaik.

Referensi

- Black, James Munzies. (1991). *Manajemen dan Supervisor*. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta p.210-212.
- Davis, Keith. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill Publishing Company, New York p.484.
- Flippo, Edwin B. (1971). *Principles of Personal Management*. Mc Graw-Hill Book Company Inc., New York. p.9.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakaryam Bandung p.67.
- Soekarno. (1986). *Dasar-Dasar Manajemen*. Miswar, Jakarta, p.340.
- Suradinata, Ermaya. (1997). *Pimpinan dan Kepemimpinan Pemerintahan: Pendekatan Budaya, Moral, dan Etika*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. p.50.