

ABSTRAK

Keberhasilan menciptakan kepuasan kerja karyawan tidak lepas dari terpenuhinya harapan karyawan terhadap penilaian kinerja yang obyektif karena penilaian yang obyektif akan menimbulkan perasaan keadilan tentang hak dan tanggungjawab karyawan sehingga mampu mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sosialisasi penerapan Key Performance Indicators terhadap kepuasan kerja. Hipotesis yang diajukan: Ada perbedaan kepuasan kerja setelah diberi sosialisasi penerapan Key Performance Indicators dengan sebelum diberi sosialisasi. Ada perbedaan kepuasan kerja kelompok yang mendapatkan sosialisasi KPI dengan kelompok yang tidak mendapatkan sosialisasi KPI. Subjek penelitian yaitu karyawan sebanyak 40 orang, jumlah tersebut merupakan hasil screening dari 61 karyawan. Alat pengumpulan data menggunakan skala kepuasan kerja. Perhitungan analisis data menggunakan teknik analisis Paired Sample t test. Hasil ini menunjukkan ada perbedaan yang sangat signifikan kepuasan kerja sebelum dan sesudah sosialisasi penerapan Key Performance Indicators. Hasil analisis data dengan Uji independent sample T test pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol menunjukkan nilai perbedaan yang signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sosialisasi penerapan Key Performance Indicators efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan URW pada jabatan operator Produksi.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Sosialisasi Penerapan Key Performance Indicators

ABSTRACT

The success of creating employee job satisfaction was inseparable from fulfilling employee expectations of objective performance appraisal because an objective assessment would lead to the feelings of fairness about the rights and responsibilities of employees to be able to influence, move and direct an action on a person or group of people to achieve certain goals on certain situation. This study aimed to determine the effect of the socialization of the implementation of KPI (Key Performance Indicators) on job satisfaction. Hypothesis proposed: There were differences in job satisfaction after being socialized with the application of Key Performance Indicators and before being socialized. There was a difference at work satisfaction groups that get KPI socialization with groups that do not get KPI socialization. The research subjects were 40 employees, the number of which was the result of screening of 61 employees. The data collection tools used a job satisfaction scale while the data analysis calculations used the Paired Sample t test analysis technique. These results indicated that there were significant differences in job satisfaction before and after the socialization of the implementation of Key Performance Indicators. The results of data analysis with the independent sample T test in the experimental group and the control group showed a significant difference in value, thus it could be concluded that the socialization of the implementation of Key Performance Indicators was effective in increasing job satisfaction among URW employees in the position of Production operator.

Keywords: Job satisfaction, Socialization of the Implementation of Key Performance Indicators