

PENGEMBANGAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN KOMITMEN KARYAWAN DI BMT “X” YOGYAKARTA

Rany Fitriany

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

e-mail: ranyfitriany@yahoo.com

***Abstract:** The development of performance management system to increase employee commitment in BMT “X” Yogyakarta. The aim of this research was to find out whether developing the performance management system can increase the employee’s commitment. The research used the action research method. The subject of the research were the employee of BMT “X”. The instrument that was used to detect the employee’s commitment and the performance management system was organizational commitment questionnaire (OCQ) and the performance management system’s behavior checklist. The data analysis method which was used for organizational commitment questionnaire (OCQ) was paired sampel t-test analysis to find out the differences of the employee’s commitment before and after the developing performance management socialization system has been done; whereas the performance management system’s behavior checklist was using the frequency analysis. The result of the employee’s commitment research showed that t score is 0,488 and the probability score (p) is 0,636 so that $P > 0,05$; it means there are no significant differences towards the employee’s commitment before and after the performance management system has been organized.*

***Keywords:** Employee’s commitment and performance management system.*

Abstrak: Pengembangan sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan komitmen karyawan di BMT “X” Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sistem manajemen kinerja dapat meningkatkan komitmen karyawan di BMT “X” Yogyakarta. Penelitian menggunakan metode *action research*. Subjek pada penelitian adalah karyawan BMT “X” Yogyakarta. Alat yang digunakan untuk mendeteksi komitmen karyawan dan sistem manajemen kinerja adalah *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* dan *behavior checklist* sistem manajemen kinerja. Metode analisis data yang digunakan untuk *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* adalah analisis *paired sample t-test* yaitu untuk mengetahui perbedaan komitmen karyawan sebelum sosialisasi dan sesudah dilaksanakan sosialisasi pengembangan sistem manajemen kinerja. Untuk daftar cek perilaku sistem manajemen kinerja menggunakan analisis frekuensi. Hasil penelitian komitmen karyawan menunjukkan bahwa nilai t sebesar 0,488 dengan nilai probabilitas (p) yang

dihasilkan adalah sebesar 0,636 sehingga $p > 0,05$ artinya tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap komitmen karyawan sebelum dan setelah diadakan pengembangan sistem manajemen kinerja.

Kata kunci : Komitmen karyawan, sistem manajemen kinerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini perkembangan ekonomi syariah indonesia terus menunjukkan perkembangan yang sangat pesat. Salah satu wujud dari pesatnya perkembangan ekonomi syariah adalah dengan berkembangnya perbankan yang berdasarkan syariah. Fenomena penerapan prinsip syariah dalam lembaga keuangan semakin berkembang pesat, tidak hanya di perbankan tetapi juga lembaga keuangan bukan bank (LKBB).

Salah satu lembaga keuangan bukan bank dengan sistem syariah (prinsip bagi hasil) adalah *Baitul Maal Wattamwil* (BMT) dinamakan dengan Balai Usaha Mandiri Terpadu yang juga merupakan bentuk lembaga keuangan dan bisnis yang serupa dengan koperasi atau lembaga swadaya masyarakat (LSM). Baitul tamwil ini adalah cikal bakal lahirnya bank syariah pada tahun 1992. Segmen masyarakat yang biasanya di BMT adalah masyarakat kecil yang kesulitan berhubungan dengan bank. Perkembangan BMT semakin marak setelah mendapat dukungan dari Yayasan Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (YINBUK) yang diprakarsai oleh Majelis Ulama indonesia

(MUI) dan Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) (Antonio, Triyuwono., Muhammad & Dumairy, 2006).

Ribuan lembaga keuangan mikro konvensional dan syariah yang tersebar di Indonesia masih belum memberikan sinyal positif, termasuk *Baitul Maalwat Tamwil* (BMT) sebagai salah satu lembaga keuangan mikro syariah. Sebagai lembaga keuangan mikro yang mempunyai keberpihakan pada masyarakat ekonomi lemah, banyak tantangan dan permasalahan yang timbul dan dihadapi dalam perkembangan BMT baik yang bersifat intern maupun ekstern BMT. Salah satu tantangan dalam sektor perbankan adalah meningkatkan sumber daya manusia sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. (Antonio dkk, 2006). Karyawan sebagai sumber daya manusia dituntut untuk mempunyai *skill, knowledge dan ability* (ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan) agar dapat menjadi sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik, mampu menghadapi tantangan dan permasalahan yang ada serta mampu memenuhi kebutuhan

organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam sebuah organisasi (Simamora, 2006).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan direktur, BMT "X" ini memandang penting peran sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi untuk pencapaian visi dan misi serta kesuksesan organisasi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk menciptakan efektifitas kerja dalam organisasi. Hal ini dikarenakan adanya kontribusi yang langsung diberikan oleh sumber daya manusia untuk keberhasilan dan efektifitas suatu organisasi tersebut, salah satunya adalah yang berhubungan komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan mampu bekerja semaksimal mungkin dengan hasil yang optimal (Steers, 1985).

Kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawannya dengan baik akan menimbulkan komitmen yang kuat dari karyawannya terhadap perusahaan tersebut. Mowday, Steers, dan Porter (dalam Spector, 2012) komitmen terhadap organisasi adalah sifat hubungan individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang yang mempunyai ikatan yang tinggi dengan memperlihatkan (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, (2) kesediaan untuk berusaha

sebaik mungkin dengan kepentingan organisasi tersebut, (3) kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya.

Menurut Porter dan Steer (1983) ada beberapa cara untuk meningkatkan serta memperbaiki komitmen karyawan pada organisasi : Menempatkan karyawan dalam situasi dimana mereka mempunyai kesempatan untuk mencapai tujuan personal yang berarti bagi mereka, Karyawan harus merasa diperhatikan oleh rekan-rekan sekerjanya dan supervisor benar-benar memperhatikan kesejahteraan karyawannya, perusahaan dapat memodifikasi aspek-aspek tertentu dari pekerjaan agar karyawan memiliki otonomi atau kekuasaan dan tanggung jawab, mengetahui sasaran dan tujuan yang akan dicapai organisasi, perusahaan memonitor atau mengawasi sikap karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi khususnya pada awal terjadinya *turnover*.

Pimpinan dan bawahan atau karyawan dalam organisasi harus mampu menjalin dan membina komitmen dengan menempatkan karyawan dalam situasi yang membuka kesempatan bagi mereka untuk mencapai tujuan-tujuan yang berarti bagi

pribadi mereka. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Kagaari, Munene dan Ntayi (2010) juga mengatakan bahwa untuk dapat meningkatkan komitmen karyawan, perusahaan harus mempunyai manajemen kinerja yang baik di organisasi.

Manajemen kinerja adalah sebuah proses yang terintegrasi untuk mendefinisikan, menilai, dan memperkuat perilaku karyawan dan hasil kerja (Cummings, 2005). Adapun tujuan umum dari manajemen kinerja menurut Darma (2010) adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan. Proses manajemen kinerja dapat digunakan untuk mengkomunikasikan dan memperkuat strategi, nilai dan norma organisasi dan mengintegrasikan sasaran individu dan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan menggunakan 7S dari McKinsey yang meliputi *strategy, structure, system, shared value, skills, style, dan staff* bahwa sistem yang berada di BMT "X" ini belum terlaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari keadaan karyawan yang merasa bingung dan kewalahan dalam menjalankan pekerjaan dikarenakan Standar operasional dan prosedur (SOP) dan *job description* yang kurang jelas sehingga

karyawan cenderung bekerja tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, terdapatnya *double job* sehingga menginginkan adanya penambahan karyawan. Selain itu, keadaan ini didukung oleh pola *recruitment* yang berlaku di BMT "X" belum berdasarkan standar kompetensi yang baku, namun berdasarkan kekeluargaan sehingga kurang adanya kemajuan akan jenjang karir (*career path*) untuk peningkatan karir karyawan dan adanya karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Hal ini dikarenakan belum pernahnya dilakukan penilaian kinerja dengan ketentuan yang baku. Selain itu, timbulnya ketidakpuasan karyawan dalam kompensasi atau gaji yang diberikan organisasi sehingga adanya tuntutan untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi. BMT "X" masih dipengaruhi oleh faktor senioritas membuat pola komunikasi dan kepemimpinan di organisasi ini menjadi kurang jelas dan cenderung pasif, sehingga pemimpin merasa canggung ketika berhadapan dengan karyawan yang masa kerjanya jauh lebih lama dan senior dibandingkan dengan dirinya, walaupun jabatannya dibawah pemimpin organisasi. Pola ini menimbulkan strategi yang digunakan organisasi pun menjadi kurang efektif sehingga masih sulit untuk memajukan organisasi dan menemukan hambatan ketika ingin menjadikan BMT

sebagai organisasi umum di masyarakat yang mandiri.

Dari hasil asesmen tersebut menunjukkan bahwa terdapat kurang optimalnya sistem manajemen kinerja yang ada di BMT "X" sehingga ditemukan gap dan menyebabkan adanya kinerja yang kurang maksimal termasuk didalamnya faktor komitmen karyawan. Untuk dapat menghilangkan gap dan memaksimalkan kinerja karyawan tersebut maka dilakukan peningkatan komitmen karyawan dengan mengembangkan sistem manajemen kinerja yang sudah ada di BMT "X". Berdasarkan uraian tersebut diatas peneliti tertarik untuk mengetahui apakah dengan dilakukan pengembangan sistem manajemen kinerja dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan di BMT "X". Dalam penelitian ini, pengembangan sistem manajemen kinerja sebagai bentuk intervensi psikologis dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan di BMT "X".

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kualitatif dengan pendekatan *action research*. Model *action research* diperkenalkan oleh Collier, Lewin, dan Whyte pada tahun 1940 di Amerika Serikat. *Action research* bertujuan mengembangkan keterampilan-keterampilan baru atau cara pendekatan baru dan untuk memecahkan masalah dengan penerapan

langsung di dunia kerja atau dunia actual yang lain (Suryabrata, 1989).

Adapun tahapan *action research* yang peneliti lakukan adalah menggunakan teori Davison, Martinsons dan Kock (2004) yang terbagi dalam lima siklus. Pertama, melakukan asesmen (*entrance*), Kedua, Diagnosis menggunakan *fishbone analysis* yang merupakan sebuah alat untuk mengidentifikasi akar penyebab dari kualitas permasalahan (Ilie & Ciocoiu, 2010).

Adapun hal yang diidentifikasi berhubungan dengan hasil wawancara dengan menggunakan 7S dari McKinsey yang meliputi *strategy, structure, system, shared value, skills, style, dan staff*. Ketiga, membuat rencana tindakan atau merancang intervensi. Keempat, intervensi dengan mensosialisasikan pengembangan sistem manajemen kinerja. Sebelum dilakukan intervensi maka dilakukan *prates* untuk melihat keadaan kondisi awal subjek. *Prates* ini mengukur sistem manajemen kinerja dan komitmen karyawan dengan menggunakan daftar cek perilaku dan skala penelitian. Pasca tes dilakukan setelah intervensi berakhir dengan menggunakan skala yang sama sebagai evaluasi hasil intervensi.

Satu bulan setelah pasca tes berakhir, dilakukan pengukuran kembali dengan menggunakan daftar cek perilaku sistem manajemen kinerja dan skala komitmen karyawan sebagai tindak lanjut untuk mengetahui sejauh mana efek dari intervensi

yang dilakukan masih melekat dan dilaksanakan oleh subjek. Kelima, evaluasi, perhitungan statistik. Keenam, refleksi yaitu melakukan evaluasi kualitatif. Ketujuh jika intervensi yang dilakukan berhasil maka dibuatlah kesimpulan dari hasil penelitian ini, jika tidak berhasil maka kembali dilakukan diagnosis, apa alternatif pemecahan masalah lainnya yang sesuai dengan hasil assessment yang dilakukan.

Untuk mengukur Komitmen karyawan Menggunakan Skala komitmen yaitu *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang disusun oleh Mowday, Steers, dan Porter (1979). Sedangkan daftar cek Perilaku Sistem Manajemen Kinerja menggunakan teori Grote (1996) tentang proses manajemen kinerja yang terdiri dari *performance planning, performance execution, performance appraisal, performance review, renewal dan contracting*. Selain itu, Observasi dilakukan terhadap subjek, melihat perilaku subjek setelah mengikuti sosialisasi sampai satu bulan setelah sosialisasi. Observasi menggunakan guide observasi yaitu daftar cek perilaku.

Untuk menganalisis data pretes, pasca tes dan tindak lanjut dilakukan dengan metode kuantitatif. Jenis statistik yang digunakan adalah paired sample t-test. Paired sample t-test digunakan untuk melihat perbedaan komitmen karyawan sebelum dan sesudah dilakukan sosialisasi

pengembangan sistem manajemen kinerja. pengambilan keputusan yang digunakan adalah jika nilai p kecil dari 0,05 maka terdapat perbedaan yang signifikan. Dan sebaliknya, jika nilai p besar dari 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Sedangkan untuk daftar cek perilaku tentang sistem manajemen kinerja menggunakan analisis frekuensi untuk melihat frekuensi perilaku karyawan yang muncul sebelum dan sesudah sosialisasi sistem manajemen kinerja. Analisis data ini dilakukan dengan bantuan program computer SPSS for Ms windows release 16. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan hasil observasi, wawancara dan perilaku selama proses penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

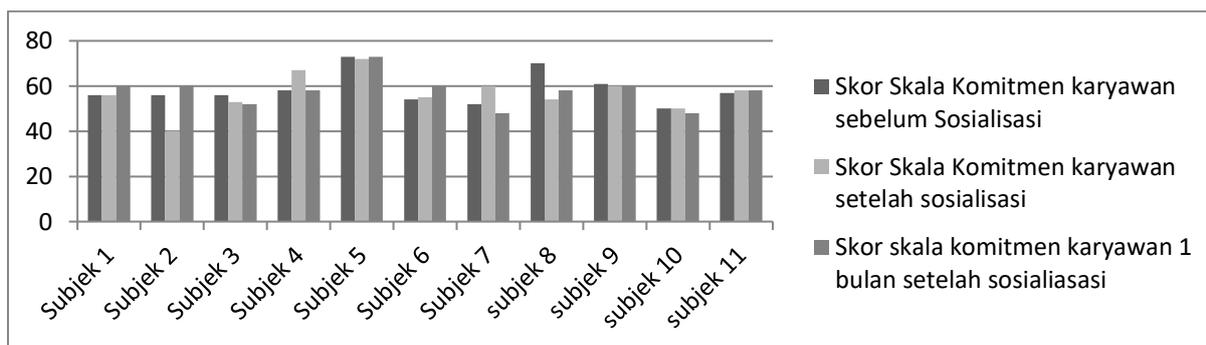
Hasil

Analisis hasil penelitian dilakukan secara keseluruhan menggunakan analisa statistik Paired sample t-test digunakan untuk melihat perbedaan komitmen karyawan sebelum dan sesudah dilakukan sosialisasi pengembangan sistem manajemen kinerja. Berdasarkan data pretes dan pasca tes skala komitmen karyawan diketahui nilai t sebesar 0,678 dengan sig 0,513 (nilai sig > 0,05) berarti hipotesis ditolak yaitu tidak ada perbedaan komitmen karyawan sebelum sosialisasi (prates) dan setelah sosialisasi pengembangan sistem manajemen kinerja (pasca tes). Mean dari

skala komitmen karyawan adalah sebesar 1,636 dengan standar deviasi sebesar 8,00. Sedangkan Komitmen karyawan dilihat dari hasilnya satu bulan setelah sosialisasi pengembangan sistem manajemen kinerja (tindak lanjut) diketahui nilai t sebesar 0,488 dengan nilai sig 0,636 (nilai $sig > 0,05$) yang berarti hipotesis ditolak yaitu tidak ada

perbedaan komitmen karyawan sebelum sosialisasi (prates) dan satu bulan setelah sosialisasi (tindak lanjut). Meannya sebesar 0,727 dan standar deviasi sebesar 4,94.

Adapun perbandingan skor skala komitmen karyawan pada saat prates, pasca tes dan tindak lanjut dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar : Perbandingan Skor skala Komitmen Karyawan Prates, Pasca tes dan tindak lanjut

Pembahasan

Sosialisasi pengembangan sistem manajemen kinerja yang diberikan dalam penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen karyawan di BMT "X" Yogyakarta. Berdasarkan analisis data *prates* dan *pasca tes* yang menggunakan *paired sample t-test*, diketahui tidak ada perbedaan antara data *prates* dan data *pasca tes* skala komitmen karyawan. Hal tersebut menunjukkan kondisi yang sama yaitu menggambarkan sebuah situasi yang terjadi dimana karyawan memiliki komitmen yang sama dalam melaksanakan sistem manajemen kinerja yang ada sebelumnya. Hal ini juga dikarenakan sistem manajemen

kinerja belum pernah disosialisasikan oleh atasan kepada karyawan.

Wibisono (2006) Sistem manajemen kinerja yang dirancang dengan cukup bagus tidak akan berdaya guna jika tidak disosialisasikan dengan intensif. Sosialisasi ini merupakan hal yang vital karena adanya gap yang cukup lebar antara manajemen puncak dengan level operasional dalam hal pengetahuan dan pemikiran jangka panjang bagi manajemen puncak, disatu pihak, dengan ketrampilan dan apa yang harus dilakukan saat ini di pihak operasional. Oleh karena itu, sosialisasi harus dirancang dengan berbagai cara misalnya melalui poster, leaflet, rapat pagi, (*morning*

meeting), komunikasi yang terhubung secara elektronik (*on-line system*), maupun kotak saran. Dalam proses sosialisasi ini harus selalu di cek oleh manajemen puncak pemahaman dari karyawan operasional disetiap periode tertentu mengenai adanya berbagai perubahan visi, misi dan strategi, maupun program kerja.

Untuk itu perlu dipahami dalam mengembangkan sistem manajemen kinerja ada tujuh langkah yang perlu diperhatikan yaitu (1) menyelaraskan pengembangan sistem manajemen kinerja dengan strategi perubahan lain dalam perusahaan. (2) menjelaskan tujuan pengembangan dan manfaat sistem manajemen kinerja yang baru. (3) Memantapkan kesepakatan dalam proses pengembangan dan pemanfaatan sistem manajemen kinerja. (4) melakukan identifikasi faktor keberhasilan yang kritis bagi perusahaan. (5) pembentukan tim yang ditugasi memilih sistem manajemen kinerja. (6) mengembangkan kerangka display, laporan, dan review pada setiap level dalam perusahaan. (7) Memfasilitasi pemanfaatan sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk menjaga kemutakhiran sistem manajemen kinerja yang dirancang dibutuhkan kepemimpinan yang inspiratif, komitmen seluruh anggota organisasi, dan keterlibatan dari *stakeholder*. Dalam arti kata sistem manajemen kinerja akan menjadi baik jika ada komitmen dari seluruh anggota

organisasi. oleh karena itu, karyawan harus komitmen dengan sistem manajemen kinerja yang dirancang (Wibisono, 2006).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Medlin & Green (2009) di Community Outreach Agency (COA) bahwa ada dua hal yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sistem manajemen kinerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan efektifitas organisasi, yang pertama adalah untuk manajemen kinerja, manajemen pusat harus secara total berkomitmen untuk melakukan ide-ide yang telah di buat. Kedua, manajemen kinerja dikaitkan secara langsung dengan rencana strategis perusahaan, terkait langsung dengan misi, tujuan, dan strategi organisasi. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa satu hal penting dari pengembangan sistem manajemen kinerja adalah adanya komitmen dari seluruh anggota organisasi.

Selanjutnya dilakukan pengukuran kembali satu bulan setelah sosialisasi (tindak lanjut) dan dilakukan kembali analisis data menggunakan *paired sampel t-test* antara *prates* dan *tindak lanjut*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan komitmen karyawan sebelum dan satu bulan setelah sosialisasi artinya pemberian sosialisasi pengembangan sistem manajemen kinerja secara signifikan tidak dapat meningkatkan komitmen karyawan. Hal ini dikarenakan belum sepenuhnya sistem manajemen kinerja yang telah

dikembangkan bersama-sama di laksanakan bersama-sama.

Hal ini juga dapat terlihat pada hasil *daftar cek perilaku* yang mana frekuensi dari munculnya perilaku karyawan berdasarkan sistem manajemen kinerja pada sektor riil belum mengalami perubahan, walaupun pada sektor keuangan sudah mulai terlihat setelah dilakukan sosialisasi. Seperti halnya masih adanya karyawan datang ke kantor tidak tepat waktu. Hal ini dikarenakan belum adanya absensi kehadiran di perusahaan. Menggunakan waktu luang dengan duduk-duduk, mengobrol dan mengakses internet merupakan kebiasaan bagi karyawan di BMT "X", namun karyawan sudah mampu bekerja berdasarkan fungsi jabatan, tanggung jawab, tugas pokok dan wewenang terhadap perusahaan yang telah di buat dan disepakati bersama-sama pada saat sosialisasi walaupun belum secara keseluruhan karena karyawan telah mengetahui sistem manajemen kinerja yang ada di BMT "X" setelah disosialisasikan.

Maret, Simon dan Steers (dalam Kagaari, Munene dan Ntayi, 2010) menetapkan bahwa seorang yang mempunyai sikap komitmen yang tinggi umumnya menunjukkan perilaku tertentu seperti kehadiran yang lebih tinggi, perubahan akan tingkat pekerjaan, keterlibatan kerja tinggi dan peningkatan usaha yang berhubungan dengan pekerjaan.

Selain itu, menurut Taylor dan Pierce (1999) bahwa sistem manajemen kinerja mempunyai efek terhadap usaha dan sikap karyawan. Adapun efek memperkenalkan sistem manajemen kinerja dapat menampilkan prestasi berbasis pembayaran bonus pada sikap karyawan yaitu komitmen karyawan. Perubahan yang signifikan pada komitmen karyawan organisasi terjadi selama waktu sistem manajemen kinerja dilaksanakan, dengan terjadinya peningkatan yang substansial dalam fase perencanaan kinerja/penetapan tujuan. Tahap awal sistem manajemen kinerja mengarah pada upaya peningkatan prestasi kerja, peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Sosialisasi pengembangan sistem manajemen kinerja memberikan beberapa manfaat pada peserta dan perusahaan. Adapun isi dari sosialisasi pengembangan sistem manajemen kinerja adalah semua sistem manajemen kinerja yang ada di perusahaan. Tujuan dari sosialisasi pengembangan sistem manajemen kinerja adalah supaya karyawan mengetahui, memahami dan dapat mengembangkan sistem manajemen kinerja yang ada sesuai dengan tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil analisis diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa pengembangan sistem manajemen kinerja tidak dapat meningkatkan komitmen karyawan subjek, sehingga belum mempengaruhi peningkatan

komitmen karyawan. Hal ini juga menegaskan bahwa, bukan pengembangan sistem manajemen kinerja yang tidak dapat meningkatkan komitmen karyawan, tetapi proses sosialisasi pengembangan sistem manajemen kinerja yang penulis berikan kepada subjek belum meningkatkan komitmen karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan pendekatan *action research* sangat membantu dalam proses pengembangan sistem manajemen kinerja organisasi dan merupakan solusi pemecahan masalah pada komitmen karyawan.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa sosialisasi pengembangan sistem manajemen kinerja dalam penelitian ini tidak dapat meningkatkan komitmen karyawan di BMT "X". Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan yang telah dibuat bersama-sama yaitu datang dan pulang kerja tidak berdasarkan waktu yang ditentukan perusahaan. Hal ini dikarenakan belum adanya absensi kehadiran di perusahaan. Menggunakan waktu luang dengan duduk-duduk, mengobrol dan mengakses internet merupakan kebiasaan bagi karyawan di

BMT "X", namun setelah dilaksanakan sosialisasi pengembangan sistem manajemen kinerja karyawan sudah mampu bekerja berdasarkan fungsi jabatan, tanggung jawab, tugas pokok dan wewenang terhadap perusahaan yang telah di buat dan disepakati bersama-sama pada saat sosialisasi walaupun belum secara keseluruhan karena karyawan telah mengetahui sistem manajemen kinerja yang ada di BMT "X".

Saran

Beberapa hal yang perlu disempurnakan agar sosialisasi pengembangan sistem manajemen kinerja pada penelitian-penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih optimal, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi
 - a. Karyawan diharapkan dapat konsisten dalam menjalankan komitmen yang sudah dibuat pada saat sosialisasi dan meningkatkan komitmen dalam mencapai tujuan dari perusahaan.
 - b. Perusahaan hendaknya melakukan perbaikan dan evaluasi secara terus menerus agar perubahan dan pengembangan yang diinginkan dapat dicapai dengan optimal.
 - c. Untuk tetap melaksanakan program maupun rencana yang sudah dirumuskan bersama-sama secara terus menerus sehingga dampak dari

penelitian *action research* dapat dirasakan manfaatnya meskipun sudah tidak dilakukan penelitian oleh peneliti.

2. Bagi Psikolog

a. Hasil penelitian ini selanjutnya dapat dijadikan sebagai dasar ilmiah untuk kajian program sosialisasi pengembangan sistem manajemen kinerja dalam suatu usaha preventif dan juga dalam usaha meningkatkan komitmen karyawan.

b. Sosialisasi pengembangan sistem manajemen kinerja ini dapat ditetapkan sebagai penanganan pada organisasi lain yang kurang memiliki komitmen pada anggotanya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

a. Peneliti selanjutnya perlu megupayakan agar sosialisasi dapat diikuti oleh semua karyawan sesuai dengan jadwal yang direncanakan agar hasil penelitian dapat lebih efektif dan optimal.

b. Peneliti selanjutnya sebaiknya benar-benar melakukan pendekatan personal sehingga peserta dapat mengikuti sosialisasi dengan lebih serius dan lebih memahami dan mampu mengembangkan sistem manajemen kinerja.

c. Penelitian sejenis sebaiknya juga dilakukan pada perusahaan lain yang berbeda jenis dengan yang peneliti lakukan, karena penelitian dengan tipe perusahaan yang berbeda belum tentu memperoleh hasil yang sama

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M (1994). *Performance Management*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Amstrong, M. (2006). *Performance management. Key strategies and Practical guidelines*. London and Philadelphia: Kogan Page
- Amernic, J H & Aranya, N. (1983). Organization Commitment: Testing two theories. *Article Relations industrielles*, 38 (2), 319-343.
- Antonio, S. Adnan, A. Triyuwono, I. Muhammad & Dumairy. (2006). *Bank Syariah. analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Azwar, S. (2006). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahry, S. (2012). *Manajemen Kelas Ditinjau Dari Kepribadian Dan Komitmen Guru Disekolah Menengah Atas. Tesis*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Bookboon. (2010). *Performance Management*. MTD Training and Ventus. Publishing APS.
- Cummigs, T.G., & Worley, C. G (2005) *Organization Development and Change*. South-Western: Thomson.
- Darma, S (2010). *Manajemen kinerja, falsafah teori dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davison, R. M., Martinsons, M. G., & Kock. N. (2004). Principles of Canonical Action research. *Blackwell Publishing Ltd, Information Systems Journal*, 14 (1) 65-86.

- Gunaratne, A. K., & Plessis, J. Du A (2007). Performance management system: a powerful tool to achieve organisational goals. *Journal of global business and technology; spring 2007*. 3, 1; *abi/inform complete pg.17*
- Ilie G. and. Ciocoiu C.N. (2010). *Application of Fishbone Diagram to Determine The Risk Of An Event With Multiple Causes*. Management research and practice, 2 (1) p: 1-20.
- Kagaari, J, Munene, J. C & Ntayi, J. M. (2010). Performance management practices, employee attitudes and managed performance. *International Journal of Educational Management Vol. 24 (6), 2010 pp. 507-530 q Emerald Group Publishing Limited*
- Kazlauskaite, R. Buciuniene, I, & Turauskas, L. (2006). Building employee commitment in the hospitality industry. ISM University of Management and Economics, Kaunas, LithuaniaBaltic. *Journal of Management Vol. 1 (3), 2006 pp. 300-314 q Emerald Group Publishing Limited 1746-5265*
- Martini, Y dan Rostiana (2003). Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi Dan Motivasi Berprestasi. Phronesis. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanegara*.
- Medlin, B & Green, K. Jr (2009). Developing a performance management system at the community outreach agency: a case study. *Journal of the International Academy for Case Studies, 15 (1), 101-105*.
- Robbin, S. P (2009) Perilaku Organisasi, Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
- Robinson, David. Simourd, Linda & Porporino, Frank. (1990). Research on Staff Commitment: A Discussion Paper. Research and Statistics Branch Correctional Service of Canada. *Research Report No. R-18, 1-15*
- Simamora, H (2006)*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Spector, D.P (2012). *Industrial and Organizational Psychology. Research and practice*. Singapore: Wiley&sons.
- Sugiyono, DR (1992) *Metode penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryabrata (1989) *Metodologi penelitian*. Jakarta: CV. Rajawali
- Susestu, A. W & Djahjadi, B (2008) Model sistem manajemen kinerja berbasis strategi pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim): studi kasus dengan kerangka Balanced Scorecard. Ventura; *Jurnal Ilmiah*. Volume 11 (2), 183-200.
- Steers, R. M., & Porter, I. M. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill Book Co
- Steers, R. M. diterjemahkan oleh Jamin, Magdalena (1985) *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Taylor, P. J., & Pierce, J. L (1999). Effects of introducing a performance management system on employees' subsequent attitudes and effort. *Public personal management journal. Volume 28 (3), 423-452*.
- Wibisono. D (2006). *Manajemen kinerja, Konsep, Desain, dan Tehnik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo (2010). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada