

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi merupakan proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya. Kemajuan infrastruktur transportasi dan telekomunikasi merupakan faktor utama dalam globalisasi yang semakin mendorong saling ketergantungan (interdependensi) aktivitas ekonomi dan budaya. Sehingga di zaman sekarang ini Globalisasi menjadi hal umum yang terjadi di semua aspek. Salah satunya dalam aspek ekonomi, globalisasi ekonomi terdiri dari globalisasi produksi dan keuangan, pasar dan teknologi, rezim organisasi dan lembaga, perusahaan dan tenaga kerja.

Terkait dengan adanya Globalisasi pada perusahaan dan tenaga kerja, hal ini merupakan awal mula dimana akan terjadi persaingan tinggi, sesuai dengan syarat dari target market bahwa pasar dengan pertumbuhan pasar yang tinggi akan menjadi target market yang baik. Seperti yang terjadi saat ini pertumbuhan perbankan yang berbasis syariah mulai meningkat dengan pesat, terlihat dengan banyaknya Bank Umum Syariah maupun Bank konvensional yang menempatkan unit usaha syariah sebagai bagian dari mereka. Pertumbuhan pasar yang baik bukan hanya ukuran tingginya volume penjualan tetapi juga pendeknya waktu dalam mencapai pertumbuhan yang optimal. Para produsen akan berlomba-lomba mencari pasar terbesar, sehingga mereka membutuhkan para tenaga kerja yang handal, mempunyai daya jual dan daya saing yang tinggi dalam pekerjaan.

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh Penilaian Kinerja, Dengan penilaian kinerja maka organisasi akan mengalami perubahan menjadi lebih tersistem dan lebih baik. Penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim (Mondy & Noe 2005). Sedangkan menurut (Dessler 2003) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya.

Penilaian kinerja dengan sistem 360° umpan balik memerlukan beberapa masukan dari berbagai sumber baik dari bawahan, rekan kerja, atasan baik dari pihak internal dan eksternal. Hal ini akan meningkatkan interpersonal communication dari pihak yang dinilai maupun yang menilai. Sistem 360° umpan balik dapat digunakan agar sistem kinerja organisasi akan lebih efektif (Lepsinger Richard and Lucia Anntoinet 1997). Hal ini diperlihatkan salah satunya dengan mendorong diskusi yang lebih terbuka, mendapatkan informasi yang lebih luas. Diskusi terbuka antar pekerja dapat mengubah permusuhan, win-lose mind-set untuk colaborasi pendekatan menang-menang (S Ramaraju, 2012).

Penilaian dengan metode umpan balik 360° memperlihatkan tingkat keikutsertaan karyawan tinggi dan berdampak kuat terhadap kepribadian dan performance. Dalam sistem umpan balik 360° bahwa atasan akan memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai target dan rencana, menganalisis faktor dibalik performa karyawan, dan akan memberikan arahan untuk performa yang lebih baik (K Chandhana and Dr David T 2015). Dengan adanya penilain kinerja kepada karyawan maka meningkatkan performance kepada masing-masing karyawan untuk memberikan effort yang lebih baik, dimana dalam penilaian dengan sistem 360° umpan balik akan ada interpersonal communication antara

atasan dan bawahan, yang akan membuka diskusi dimana mereka bisa saling memberikan ilmu untuk perusahaanya sehingga SDM bekerja secara Efektif dan Efisien.

Hasil studi Hasil Studi (Himanshu Rai and Manjori Singh, 2012) menunjukkan bahwa Penilaian kinerja 360° umpan balik : A Study of Mediating variables of the relationship between 360° Feedback and employee dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja

Sebuah teori menyatakan bahwa sistem umpan balik 360° dapat digunakan untuk membuat performa sistem manajemen organisasi lebih efektif (Lepsinger Ricard, Lucia Anntoinett, 1997)

Namun kondisi yang ada di CV Tidar Ilmu Magelang sumber daya manusia yang ada kinerjanya belum maksimal karena sistem penilaian yang digunakan yang langsung dari atasan, sehingga pertukaran ilmu dan internal communication antara atasan dan bawahan yang akan membuka diskusi dan menemukan teknik atau cara apa yang akan yang digunakan untuk pencapaian target masih belum maksimal. (CV Tidar Ilmu Magelang 2016).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena gap yakni studi (Himashu rai and Manjari singh 2013) dengan fenomena di CV Tidar Ilmu Magelang yakni Kinerja Sumber daya Manusia yang belum maksimal karena sistem penilaian yang digunakan masih menggunakan sistem konvensional, langsung dari atasan, sehingga pertukaran ilmu dan interpersonal communication antara atasan dan bawahan karena tidak adanya sistem penilaian 360° umpan balik . Maka rumusan masalah studi ini adalah “ *Bagaimana model peningkatan Kinerja sumber daya manusia*

dengan menggunakan system penilaian 360° umpan balik yang dimoderasi oleh komunikasi interpersonal dan Leader Member Exchange. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh sistem penilaian 360° umpan balik terhadap Kinerja?
2. Bagaimana pengaruh pertukaran kualitas pimpinan dan anak buah akan memoderasi sistem penilaian 360° umpan balik dengan kinerja?
3. Bagaimana pengaruh *interpersonal communication* akan memoderasi sistem penilaian 360° umpan balik dengan kinerja?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis keterkaitan penilaian kinerja yang dimoderasi oleh *interpersonal communication* dan pertukaran ilmu antara atasan dan bawahan dalam konteks kinerja karyawan
2. Menyusun model pengembangan peningkatan penilaian kinerja dengan metode 360° umpan balik diantara masing – masing SDM menuju kinerja sumber daya manusia yang maksimal.

1.4. Manfaat

1. Manfaat teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya Kinerja sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi bagi CV Tidar Ilmu Magelang dalam usaha untuk semakin memahami perlunya penilaian kinerja terhadap karyawan dari segala sumber.