

## RINGKASAN

**Ryanti Setyoningtyas Dinaputri**, Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Brawijaya, 2015, Analisis Kepuasan Karyawan terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *360 Degree Feedback* (Studi Kasus: Perusahaan *Furniture* di Sidoarjo), Dosen Pembimbing: Remba Yanuar Efranto dan Lely Riawati.

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan *furniture* di Sidoarjo. Perusahaan ini memiliki area pemasaran produk hingga beberapa negara di dunia. Perusahaan memiliki enam orang kepala departemen dan delapan belas kepala divisi. Departemen *Human Resource Development* (HRD) seringkali mendapatkan keluhan dari karyawan mengenai pelaksanaan penilaian kinerja karyawan saat ini. Namun keluhan tersebut belum ditindaklanjuti oleh perusahaan. Penilaian kinerja karyawan saat ini menggunakan metode *rating scales* dengan sistem penilaian searah. Hasil observasi menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap metode penilaian kinerja saat ini relatif rendah karena ada beberapa aspek tidak mencapai rata-rata kepuasan. Data menunjukkan bahwa nilai terendah indikator kepuasan saat ini sebesar 2.08 dari skala 5.00. Ketidakpuasan ditinjau dari beberapa indikator yaitu objektivitas penilaian, aspek kerja yang perlu ditingkatkan, serta representasi aspek kepemimpinan dan kerjasama secara tepat.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *360 degree feedback* yaitu penilaian kinerja multisumber yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, *subordinate* dan diri sendiri. Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kusioner kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja karyawan saat ini, merancang dan membobotkan *form* penilaian kinerja karyawan dengan metode *360 degree feedback*, mengolah penilaian kinerja karyawan dengan metode *360 degree feedback* serta menyebarkan kusioner kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja karyawan dengan metode *360 degree feedback*.

Berdasarkan analisa dan hasil perhitungan, perancangan kompetensi dan sub kompetensi pada *form* penilaian kinerja karyawan dengan metode *360 degree feedback* disusun dengan mengadaptasi *managerial core competency*. Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil penilaian kinerja karyawan saat ini dan hasil penilaian kinerja karyawan dengan metode *360 degree feedback*. Karyawan yang mengalami peningkatan nilai kinerja dengan metode penilaian kinerja karyawan dengan metode *360 degree feedback* meliputi empat karyawan yang menjabat sebagai Kepala Departemen dan dua belas karyawan yang menjabat sebagai Kepala Divisi. Peningkatan tersebut secara umum dipengaruhi oleh penilaian oleh diri sendiri dan *subordinate*. Karyawan yang mengalami penurunan nilai kinerja dengan metode penilaian kinerja karyawan dengan metode *360 degree feedback* meliputi dua karyawan yang menjabat sebagai Kepala Departemen dan enam karyawan yang menjabat sebagai Kepala Divisi. Penurunan tersebut secara umum dipengaruhi oleh rendahnya penilaian dari *subordinate* dan rekan kerja. Selain itu, kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja karyawan dengan metode *360 degree feedback* menghasilkan peningkatan rata-rata dibandingkan kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja saat ini. Pernyataan kepuasan yang sebelumnya menghasilkan nilai rendah meliputi kemampuan penilaian kinerja karyawan untuk merepresentasikan performansi secara objektif, kemampuan penilaian kinerja karyawan merepresentasikan aspek kepemimpinan dan kerjasama secara tepat, masing-masing menunjukkan peningkatan yang signifikan.

**Kata Kunci** : penilaian kinerja karyawan, metode *360 degree feedback*, *rating scales method*, kepuasan karyawan.

## SUMMARY

**Ryanti Setyoningtyas Dinaputri**, Department of Industrial Engineering, Faculty of Engineering, Universitas Brawijaya, 2015, Analysis of Employee Satisfaction Toward Employee Performance Appraisal by 360 Degree Feedback Method (Case Study: Furniture Company in Sidoarjo ), Academic Supervisors: Remba Yanuar Efranto and Lely Riawati.

PT. XYZ is one of furniture companies in Sidoarjo. The company's product marketing area are several countries in the world. The Company has six department heads and eighteen division heads. Department of Human Resource Development (HRD) often get complaints from employees regarding about the implementation of current employee performance appraisal. However, the complaint has not been followed up by the company. Current employee performance appraisal is using rating scales method and one direction appraisal system. Observations indicate that employee satisfaction toward current performance appraisal is relatively low at this time because there are some aspects that do not reach the average score. Data show that the lowest satisfaction indicator score is at 2.08 of the 5.00 scale. Dissatisfaction show by several indicators: objectivity of appraisal, aspects of work that needs to be improved and representation of leadership and teamwork aspect.

The method used in this study was 360 degree feedback, a multisumber performance appraisal conducted by superiors, peers, subordinates and themselves. This study begins by spreading employee satisfaction questionnaire about current performance appraisal, designing and weighting employee performance appraisal form by 360 degree feedback, process performance appraisal by 360 degree feedback method and spreading employee satisfaction questionnaire about performance appraisal by 360 degree feedback method.

Based on the analysis and calculations, competencies and sub competencies in performance appraisal form by 360 degree feedback method prepared by adapting the managerial core competency. T-test results showed that there are significant differences between the results of current performance appraisal and performance appraisal by 360 degree feedback method. Employees that experienced exclamation of performance appraisal result by 360 degree feedback method includes four employees as Department Head and twelve as Division Head. This increase is generally influenced by self appraisal and subordinate's appraisal. Employees that experienced decline of performance appraisal by 360 degree feedback method includes two employees as Department Head and six employees as Division Head. The decline is generally influenced by low ratings that given by subordinate and colleagues. In addition, employee satisfaction toward performance appraisal by 360 degree feedback method resulted in increasing employee satisfaction compared to current performance appraisal. Statement of satisfaction that previously resulted in lower score include ability to represent performance objectively, ability to pinpoint aspect that need to be improved and ability to represents leadership and teamwork aspect, each showed a significant increase.

**Keywords :** performance appraisal, 360 degree feedback method, rating scales method, employee satisfaction.