

Optimalisasi Kinerja Organisasi Melalui Pendekatan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Percakapan = Optimizing Organizational Performance Through a Conversation-Based Performance Management System Approach

Tati Ariaini, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920549808&lokasi=lokal>

Abstrak

Artikel ini mengkaji kebutuhan akan sistem manajemen kinerja yang efektif dalam organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem semacam itu secara signifikan meningkatkan hasil bisnis. Conversation-based performance management system model memperkenalkan model manajemen kinerja berbasis percakapan yang didasarkan pada teori pertukaran sosial (SET), yang menyarankan bahwa diskusi antara supervisor dan bawahan memupuk hubungan timbal balik yang positif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas sistem manajemen kinerja yang diterapkan oleh sebuah perusahaan perdagangan swasta di Indonesia. Studi kualitatif ini melibatkan wawancara semi-terstruktur dengan 3 anggota Dewan Direksi, 3 anggota Bagian HRD, 2 orang Manajer Lini, dan 2 orang Staf, serta diskusi kelompok fokus dengan 4 orang Manajer Senior. Temuan mengungkapkan adanya kesenjangan dalam implementasi sistem ini, terutama ketidakhadiran proses umpan balik yang merupakan inti dari model ini. Faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai penyebab kesenjangan ini termasuk keselarasan tujuan, frekuensi umpan balik, pengembangan keterampilan, dan formalitas, serta faktor lingkungan seperti desain, fungsi pengembangan, dukungan, budaya, dan keterkaitan dengan sistem lainnya. Studi ini menekankan pentingnya umpan balik dan mengeksplorasi efektivitas sistem dari berbagai perspektif, menawarkan wawasan yang berkontribusi pada literatur tentang sistem manajemen kinerja, terutama pendekatan berbasis percakapan di perusahaan swasta di Indonesia.

.....This study examines the need for an effective performance management system within organizations. Prior research indicates that such systems significantly enhance business outcomes. Conversation-based performance management system model introduced a conversation-based performance management model grounded in social exchange theory (SET), suggesting that discussions between supervisors and subordinates foster positive reciprocal relationships. This research aims to analyze the effectiveness of the performance management system implemented by a private trading company in Indonesia. The qualitative study involved semi-structured interviews with the 3 members of Board of Directors, 3 HRD Group members, 2 Line Managers, and 2 Staffs, as well as focus group discussions with 4 Senior Managers. Findings reveal gaps in the system's implementation, notably the absence of feedback processes central to this model. Identified factors contributing to these gaps include goal alignment, feedback frequency, skills development, and formality, alongside environmental factors such as design, development function, buy-in, culture, and linkage with other systems. The study underscores the importance of feedback and explores the system's effectiveness from various perspectives, offering insights that contribute to the literature on performance management systems, particularly conversation-based approaches in private companies in Indonesia.