

Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Key Performance Indicator (KPI) Pada PT. Hilfic

Happy Lailatul Fitriana¹, Ilfan Feriantono², Sofriyah izzatul Laily³, Ribangun Bambang Jakaria⁴

¹⁻⁴Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Korespondensi : ribangunbz@umsida.ac.id

Abstrak In the world of work assessment, it is very important, every organization will develop the best strategy to be able to compete. Especially in improving employee performance. The background to good employee performance is the ability to adapt, having skills that are relevant to the job, and the willingness to continue learning and developing. Thus, companies can achieve brand goals more effectively and efficiently. Similar to other companies, PT. Hilfic also carries out performance assessments of its employees. In this research, employee performance assessment uses a strategy based on Key Performance Indicators (KPI). The aim of this research is to identify factors that influence employee performance, such as motivation, competence, work environment, etc. The method used uses qualitative methods. The research results show that there is a positive and significant influence on employee performance, especially on quality and quantity after the company implemented Key Performance Indicators (KPI) as an assessment of its performance.

Keywords: performance assessment, Key Performance Indicators (KPI), employee performan

Abstrak Dalam dunia kerja penilaian sangat penting, setiap organisasi akan menyusun strategi terbaik untuk dapat bersaing. Terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan Latar belakang kinerja karyawan yang baik adalah kemampuan untuk beradaptasi, memiliki keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, serta kemauan untuk terus belajar dan berkembang. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuan merek dengan lebih efektif dan efisien. Sama halnya dengan perusahaan lain, PT. Hilfic pun melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya. Pada penelitian ini penilaian kinerja karyawan menggunakan strategi yang berbasis *Key Performance Indicators* (KPI). Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Metode yang digunakan menggunakan metode kualitatif dan *keyperformance indicators*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terutama pada kualitas dan kuantitas setelah perusahaan menerapkan *Key Performance Indicators* (KPI) sebagai penilaian kinerjanya.

Kata Kunci : penilaian kinerja, Key Performance indikator (KPI), kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumberdaya manusia. Dalam mengelola kinerja karyawan, perusahaan perlu memiliki metode yang tepat untuk mengukur pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan (Ambarwati 2012). Salah satu metode yang efektif dalam penilaian kinerja karyawan adalah dengan menggunakan Key Performance Indicator (KPI) atau Indikator Kinerja Kunci. KPI adalah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan sesuai dengan bidang atau fungsi kerja masing-masing (Cascio 2016).

Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan KPI merupakan suatu pendekatan yang memungkinkan manajer atau atasan langsung untuk menyediakan umpan balik yang dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka. Dalam sebuah organisasi, menetapkan KPI

yang relevan dan terukur sangat penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan memahami ekspektasi mereka dan dapat bekerja menuju pencapaian tujuan bersama.

Pertama-tama, dalam menetapkan KPI, perusahaan harus memahami bahwa setiap bidang atau peran pekerjaan memiliki indikator kinerja yang berbeda-beda. Misalnya, bagi seorang pemasar, KPI dapat berupa jumlah lead generation atau peningkatan awareness merek, sedangkan bagi seorang karyawan produksi, KPI dapat berupa jumlah produk yang diproduksi atau tingkat efisiensi produksi. Oleh karena itu, KPI harus disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan (Basir et al 2015).

Setelah KPI dan standar kinerja ditetapkan, tugas selanjutnya adalah untuk memonitor dan evaluasi pencapaian kinerja karyawan secara berkala. Hal ini dapat dilakukan melalui rapat evaluasi kinerja, pencatatan pencapaian kinerja secara rutin, atau penggunaan perangkat lunak khusus untuk manajemen kinerja. Dengan memonitor kinerja karyawan secara berkala, perusahaan dapat dengan cepat mengidentifikasi area di mana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya (Armstrong 2010)

Selain itu, penting juga untuk memberikan feedback dan coaching kepada karyawan berdasarkan hasil evaluasi kinerja. Feedback yang diberikan harus bersifat konstruktif dan memberikan arah yang jelas kepada karyawan tentang bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Coaching juga dapat membantu karyawan mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin menghambat pencapaian kinerja mereka. (Tjiptono 2014).

Untuk mencapai tingkat kinerja bisnis dalam hal efisiensi dan efektivitas fungsional, langkah-langkah berikut harus diambil:

- a. Pengukuran kinerja diartikan sebagai proses pengukuran efektivitas dan efisiensi tindakan.
- b. Ukuran kinerja didefinisikan sebagai matriks yang digunakan untuk mengukur efisiensi dan/atau efektivitas suatu tindakan.
- c. Sistem pengukuran kinerja didefinisikan sebagai sekumpulan matriks yang digunakan untuk mengukur kinerja dan efektivitas Tindakan. (Keenerly 2000).

2. LANDASAN TEORI

2.1 Penilaian kerja

Pengukuran kinerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena ini merupakan alat penting yang memungkinkan perusahaan untuk mencapai dan mengontrol tujuan yang diinginkan (Zeglat 2012).

sehingga dengan melakukan pengukuran kinerja dapat dilihat hubungan sebab akibat antara pengukuran kinerja yang dilakukan dengan hasil akhir yang diperoleh. Perusahaan akan memahami bahwa untuk mampu bersaing dalam lingkungan yang selalu berubah maka perlu dilakukan pengukuran dan penilaian untuk mengetahui perkembangan perusahaan karena pengukuran tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan efisiensi operasional (Fletcher, C. 2021)

Istilah efisiensi dan efektivitas digunakan secara tepat dalam konteks ini. Istilah efisiensi dalam pengukuran kinerja mengacu pada sejauh mana kebutuhan dari pelanggan terpenuhi, sedangkan efisiensi dalam pengukuran kinerja adalah ukuran seberapa baik perusahaan menghemat sumber daya untuk memuaskan pelanggan. (Keenerly 2000).

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) melibatkan estimasi permintaan dan penawaran tenaga kerja serta identifikasi sumber daya yang dapat dipilih. Ini penting untuk merumuskan strategi dan pendekatan dimasa saat ini maupun masa depan guna memenuhi kebutuhan dan persyaratan organisasi terhadap tenaga kerja (Jakaria, Sukmono, and Sumarmi 2022)

2.2 Metode-metode dalam pengukuran penilaian kerja

Sejumlah kerangka dan model pengukuran kinerja telah dikembangkan sejak tahun 1980an. Kerangka dan model yang dikembangkan ini memiliki keunggulan tersendiri dalam pengukuran kinerja. Banyak perusahaan yang mencoba mengadopsi berbagai kerangka sistem manajemen kinerja yang telah diakui secara luas oleh para ahli selama dekade terakhir, seperti SMART (*Strategic Management Analysis and Reporting Techniques*) (Dessler:2023)

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif, tujuannya untuk mengumpulkan informasi yang bertujuan untuk mendapatkan wawasan lebih lanjut ke dalam sekelompok peserta yang dapat berfungsi sebagai sampel representatif dari demografi tertentu. Bentuk penyelidikan ini digunakan ketika para sarjana bertujuan untuk memahami alasan di balik terjadinya kondisi atau fenomena tertentu, bersama dengan variabel yang mempengaruhinya. Selain menjelaskan fenomena tersebut, penelitian ini berusaha untuk menjelaskan penyebab manifestasinya dan dampaknya pada variabel lain.

Metode ini melibatkan administrasi kuesioner untuk mengumpulkan data untuk menganalisis keterkoneksi antara kepemimpinan, etos kerja, dan kemampuan karyawan. Akibatnya, ini bertujuan untuk tidak hanya menggambarkan status kinerja karyawan tetapi juga menjelaskan faktor-faktor mendasar yang mempengaruhi mereka secara komprehensif. Pengumpulan data

primer melibatkan pengamatan langsung di lokasi penelitian, ditambah dengan wawancara untuk mengumpulkan informasi penting. (Sagala: 2019.) Di sisi lain, data sekunder mencakup data organisasi yang secara khusus dikuratori untuk konsolidasi atau analisis, sering disajikan dalam bentuk tabel atau laporan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyusun indikator kinerja bagi perusahaan merupakan tahap awal dalam penelitian ini. Langkah ini dimaksudkan untuk menetapkan hal-hal apa saja yang diperlukan untuk mengukur sebuah sistem pengukuran kinerja. Rancangan usulan indikator kinerja tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 dan data ukuran rancangan usulan indicator kinerja didapat dan ditetapkan oleh kepada General Manager Profesional PT. Hilfic.

PERSPEKTIF	KPI	MEASURE	NILAI		
			1	2	3
Keuangan	usaha peningkatan keuntungan	10% per-tahun			
	pembuatan biaya paling minimum	Rp.100 juta per tahun			
	Memperbanyak investasi	Rp.2 Milyar per-Tahun			
Proses	absensi karyawan	95% per-tahun			
	meminimalisir keterlambatan kerja	3 keterlambatan per Tahun			
	usaha peningkatan total produksi	7 ton per tahun			
	mengurangi adanya kecelakaan kerja	Max 2 kecelakaan kerja per tahun			
pelanggan	Penambahan total konsumen baru	5 Perusahaan per tahun			
	Ulasan baik pelanggan	0 komplain dari konsumen per tahun			

Tabel 4.1

Survei tersebut mencakup parameter yang ditentukan pada Tabel 1. Evaluasi ini dibagi menjadi tiga bagian:

- a. Dianggap penting dan diberi skor penting 3
- b. sangat penting diberi nilai 2
- c. tidak penting diberi nilai 1.

PERSPEKTIF	KPI	MEASURE	NILAI			RATA-RATA
			1	2	3	
Keuangan	usaha peningkatan keuntungan	10% per-tahun	1	3	3	2.3
	pembuatan biaya paling minimum	Rp.100 juta per Tahun	3	1	2	2.0
	Memperbanyak investasi	Rp.2 Miliarper-Tahun	3	3	3	3.0
proses	absensi karyawan	95% per-tahun	1	2	1	1.3
	meminimalisir keterlambatan kerja	3 keterlambatan per tahun	3	2	2	2.3
	usaha peningkatan total produksi	7 ton per tahun	2	2	1	1.7
	mengurangi adanya kecelakaan kerja	Max 2 kecelakaan kerja per tahun	2	1	2	1.7
pelanggan	Penambahan total konsumen baru	5 Perusahaan per tahun	3	2	1	2.0
	ulasan baik pelanggan	0 komplain dari konsumen per tahun	1	2	3	2.0

Tabel 4.2. Rekapitulasi Nilai *Cut Off Point*

Tanggapan dari seluruh peserta dikumpulkan dan kemudian dirata-ratakan untuk masing-masing peserta artikel. Semua ukuran tercantum dari nilai tertinggi hingga nilai terendah. Berikut langkah-langkah mengolah data menggunakan metode *Cut off point*. Untuk dapat menentukan bagaimana cara perhitungan metode *cut off point* adalah dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Cut off point} = \frac{\text{max score} - \text{min score}}{2}$$

$$\text{Cut off point} = \frac{3,0 - 1,3}{2} = 1,7$$

Maka faktor-faktor dengan nilai rata-rata $\leq 1,7$ akan di eliminasi dari *Key Performance Indicator*. Dari perhitungan nilai *cut off point* dapat diketahui tingkat kepentingan dari setiap KPI dalam perspektif yang di pilih

PERSPEKTIF	KPI
Keuangan	Usaha peningkatan keuntungan
	pembuatan biaya paling minimum
	Memperbanyak investasi

Proses	meminimalisir keterlambatan kerja
	usaha peningkatan total produksi
	mengurangi adanya kecelakaan kerja
	Penambahan total konsumen baru
pelanggan	ulasan baik pelanggan

Tabel 4.3 Rekapitulasi KPI Terpilih

5. KESIMPULAN

Merancang indikator kinerja utama untuk sistem evaluasi kinerja PT. Hilfic dapat menggunakan indikator berdasarkan wawasan yang ada. Dengan adanya sistem penilaian kinerja dapat memudahkan para manajer dalam memantau kinerja perusahaannya sehingga dapat dengan cepat memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaannya. Perancangan sistem penilaian kinerja dapat dilanjutkan dengan menghitung nilai setiap indikator pada Balanced Scorecard yang dirancang. Memiliki penilaian akan memudahkan penghitungan skor kinerja Anda secara keseluruhan di PT. Hilfic.

DAFTAR PUSTAKA

- Yusdiana, B. I., & Hidayat, W. (2018). Analisis kemampuan penalaran matematis siswa SMA pada materi limit fungsi. *JPMI (Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif)*, 1(3), 409.
- Widodo, S. A. (2013). Analisis kesalahan dalam pemecahan masalah divergensi tipe membuktikan pada mahasiswa matematika. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 46(2).
- Utari, D. R., Wardana, Y. S., & Damayani, A. T. (2019). Analisis kesulitan belajar matematika dalam menyelesaikan soal cerita. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 534–540.
- Sundari, N., Kuswidynarko, A., & Lubis, P. H. (2022). Analisis kemampuan pemecahan masalah matematis pada siswa kelas II di SD Negeri 66 Palembang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Canada: John Wiley & Sons Inc.

- Sanghi, S. (2017). *The handbook of competency mapping* (2nd ed.). New Delhi: Response Book.
- Sagita, D. K., Ermawati, D., & Riswari, L. A. (2023). Kemampuan pemecahan masalah matematis siswa sekolah dasar. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 431-439.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Basri, M. F. A. (2021). *Performance appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riswari, L. A., Septiana, E., & Saidah, R. A. (2023). Analisis kemampuan pemecahan masalah matematis siswa kelas I SD materi penjumlahan dan pengurangan. *Indonesian Journal of Elementary Education (IJOEE)*, 5(1), 11-20.
- Riswari, L. A., & Ermawati, D. (2022). *Penalaran dan pemecahan masalah matematis*. Kudus: Badan Penerbit Universitas Muria Kudus.
- Prihadi, S. P. (2024). *Assessment centre – Identifikasi, pengukuran, dan pengembangan kompetensi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Poerwandari, K. (2021). *Pendekatan kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3), Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Pareke, F. J. (2018). Faktor-faktor penyebab ketidakefektifan penilaian kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1-15.
- Pardimin, & Widodo, S. A. (2016). Increasing skills of student in junior high school to problem solving in geometry with guided. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 10(4).
- Palan, R. (2021). *Competency management: Teknik mengimplementasikan manajemen SDM berbasis kompetensi untuk meningkatkan daya saing organisasi* (Trans. Melia, O.). Jakarta: PPM.
- Nurmianto, E., & Siswanto, N. (2018). Perancangan penilaian kinerja karyawan berdasarkan kompetensi Spencer dengan metode analytical hierarchy process (Studi kasus di sub dinas pengairan, dinas pekerjaan umum, kota Probolinggo). *Journal Teknik Industri*, 8(1), 40-53.
- Noe, R. (2013). *Human resources management: Gaining a competitive advantage*. United States: The McGraw-Hill Companies.
- Mulyana, D. (2011). *Metode kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, W. R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 10, Trans. Airlangga, R. B.). Jakarta: Erlangga.
- Moehariono. (2019). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Maltis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resources management: Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 10, Trans. Diana Angelica). Jakarta: Salemba Empat.
- Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999). *The art and science of competency models*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kurniawan, H., Oktavianti, I., Lovika, D., & Riswari, A. (2022). Penyebab kesulitan dalam belajar siswa di desa Bendan Pete pada masa pandemi Covid-19.
- Kurnia Putri, D., Sulianto, J., & Azizah, M. (2019). Kemampuan penalaran matematis ditinjau dari kemampuan pemecahan masalah. *International Journal of Elementary Education*, 3(3), 351.
- Keeping, L. M., & Levy, P. E. (2020). Performance appraisal reaction: Measurement, modeling, and method bias. *Journal of Applied Psychology*, 85, 708-723.
- Jakaria, Ribangun Bamban, Tedjo Sukmono, & Wiwik Sumarmi. (2022). *Buku ajar manajemen organisasi dan sumber daya manusia*.
- Ingarianti, T. M., & Yuwono, I. (2015). Performance appraisal di PT. Otsuka Indonesia. *Jurnal Psikodinamik*, 7(2), 23-40.
- Herman, T. (2000). Strategi pemecahan masalah (problem solving) dalam pembelajaran matematika. *Makalah. Tidak Diterbitkan*, 1-12.
- Gomez, F. C. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi II)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fletcher, C. (2021). Performance appraisal and management: The developing research agenda. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 473-487.
- Ermawati, D., Fardani, I., Nurunnaja, D., Ni'mah, A. U., & Astuti, D. D. (2023). Analisis kemampuan menyelesaikan masalah matematis pada materi pecahan di kelas IV SD. *Jurnal THEOREMS (The Original Research of Mathematics)*, 8(1), 161-172.
- Ermawati, D., Anisa, R. N., Saputro, R. W., Ummah, N., & Azura, F. N. (2023). Pengaruh model discovery learning terhadap hasil belajar matematika siswa kelas IV SD 1 Dersalam. *Kumpulan Artikel Pendidikan Anak Bangsa (Kapasa): Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 3(2), 82-92.
- Dessler, G. (2023). *Human resources management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Damayanti, E. (2018). Perancangan sistem pengukuran kinerja dengan metode balanced scorecard. *Jurnal Teknik Industri*, 9(2).
- Cascio, W. F. (2016). *Applied psychology in personnel management* (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Anggraini, A., Syofiana, M., & Ramadianti, W. (2023). Analisis kemampuan penalaran matematis siswa berbasis masalah pada materi bilangan pecahan. *RANGE: Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(2), 267-277.

- Ambarwati, S. D. A. (2012). Managing productive performance appraisal: Sebuah upaya menjawab kebutuhan penilaian kinerja karyawan yang bebas KKN. *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(7), 93-111.
- Almigo, N. (2024). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1).
- Achadiyah, L., Prastyo, D., & Rusminati, S. H. (2022). Analisis kemampuan matematis siswa dalam pemecahan masalah matematika luas dan keliling bangun datar di sekolah dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 6237–6249.