



MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA DIMENSI BATAM

Firman Jaya¹⁾, T. Munzir²⁾

Email: apinbatam73@gmail.com (correspondent author)

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia²⁾

Info Artikel

Diserahkan Feb 2022
Diterima Maret 2022
Diterbitkan Maret
2022

Kata Kunci:
Manajemen Kinerja

Keywords:
*Performance
Management*

Abstrak

Penelitian ini akan mengkaji secara ilmiah 1 variabel, yaitu manajemen kinerja PT. Duta Dimensi Batam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bagaimana gambaran manajemen kinerja pada karyawan. Instrumen disajikan dalam bentuk angket yang disebar ke lapangan atau lokasi penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 responden dan memiliki 29 item angket. Dari hasil penelitian ini dapat dianalisis bahwa secara keseluruhan manajemen kinerja karyawan berada pada kategori baik dengan ketentuan "setuju" pada angket yang memiliki persentase 36.8%.

Abstract

This research will scientifically examine 1 variable, namely the performance management of PT. Batam Dimension Ambassador. The purpose of this study was to find out how the description of performance management on employees. The instrument is presented in the form of a questionnaire distributed to the field or research location. The sample used in this study was 38 respondents and had 29 questionnaire items. From the results of this study, it can be analyzed that overall employee performance management is in the good category with the provisions of "agree" on the questionnaire which has a percentage of 36.8%.

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam mencapai apa yang diinginkannya. Dalam mencapai tujuan tersebut, diperlukan adanya sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja yang tinggi. Semakin tinggi atau baiknya kinerja dari karyawan suatu perusahaan, maka produktivitas perusahaan tersebut secara keseluruhan juga akan meningkat. Menurut Purnama (2018) dalam suatu perusahaan, manajemen SDM memiliki peranan yang sangat penting karena dengan adanya SDM yang handal dalam produksi maka akan dapat menunjang dan tujuan dari perusahaan-pun akan tercapai secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada dalam perusahaan. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan perusahaan. Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi yaitu sumber daya manusia yang menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Dalam persaingan yang semakin ketat diperlukan suatu pengelolaan perusahaan dengan cara yang baik menuju daya saing perusahaan yang handal. Tercapainya tujuan yang telah dirancang tidak terlepas dari kemampuan manajemen untuk melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian atau fungsi POAC dari berbagai aktivitas dan sumber daya yang dimiliki perusahaan, termasuk financial perusahaan.

Banyak perusahaan atau organisasi yang berusaha mempunyai sebuah sistem “penilaian prestasi kerja karyawan (*employee performance appraisal*)”, namun sering ditemui masalah atau kesulitan yang ditimbulkan dari penerapan sistem penilaian prestasi kerja yang disebabkan oleh kurangnya pemahaman para sumber daya manusia maupun pemimpin organisasi tentang apa arti, maksud dan manfaat “Sistem Penilaian Prestasi Kerja Karyawan” atau “Manajemen Kinerja”. Kata manajemen kinerja merupakan penggabungan dari kata manajemen dan kinerja. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Sedangkan kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja atau *performance* yang sering diindonesiakan menjadi peforma.

Menurut Suryani & Foeh (2018) manajemen kerja (*performance management*) adalah proses yang berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan organisasi. Manajemen kinerja pada awalnya diberlakukan dalam sektor swasta kemudian berkembang ke dalam sektor publik. Menurut Aguinis (2012) manajemen kinerja suatu proses identifikasi, pengukuran, dan pengembangan yang berkelanjutan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis dari organisasi. Ruang lingkup yang ada dalam manajemen kinerja adalah (1) tantangan manajemen kinerja, (2) konsep sistem manajemen kinerja, (3) perancangan manajemen kinerja, (4) kerangka kerja sistem manajemen kinerja, (5) keluaran organisasi, (6) kemampuan sumber daya organisasi, (7) sistem manajemen kinerja, dan (8) evaluasi dan umpan balik manajemen kinerja. Tanpa adanya kinerja yang baik dari karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan tersebut akan mengalami kondisi dengan kestabilan keuangan perusahaan yang tidak kondusif yang akan mengganggu berjalannya operasional perusahaan, akan terjadi ketidak tenangan karyawan dalam bekerja, serta timbulnya dorongan dari karyawan untuk pindah (*turn over*) ke tempat yang lain. Selanjutnya, menurut Sunarto (2015) manajemen kinerja merupakan suatu proses untuk mengukur keluaran yang dihasilkan diperbandingkan dengan harapan

yang diekspresikan sebagai sasaran yang memfokuskan pada pengukuran atau indikator target, standard dan kinerja. Kemudian Amstrong (2005) juga menjelaskan bahwa manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standard an persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen kinerja merupakan sebuah proses untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dari karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen yang baik merupakan kunci dari kesejahteraan masyarakat yang terdiri dari berbagai macam organisasi. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Markos & Sandhya (2012) tentang kunci kesuksesan kinerja adalah keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Hasil penelitian menjelaskan bahwa terlibatnya karyawan merupakan faktor kuat dari kinerja yang positif dari sebuah organisasi. Salah satu aspek yang menjadi kunci dalam manajemen adalah bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya para pihak yang akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Pengeluaran organisasi dalam sumber daya manusia adalah paling dominan disbanding pengeluaran dalam sumber daya lain. Dalam persaingan yang semakin ketat di pasar global, banyak organisasi bisnis terkena musibah, menderita kerugian, bahkan menderita kebangkrutan, yang disebabkan oleh rendahnya produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi bisnis tersebut. Masalah yang menimpa organisasi bisnis tersebut dapat diselesaikan dengan mencari penyebab pokok yang menimbulkan masalah tersebut. Penyebab dari masalah tersebut dikarenakan organisasi bisnis yang menerapkan manajemen kinerja.

Manajemen kinerja menjadi salah satu sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik didalam organisasi, tim dan individual dalam kerangka kerja yang disepakati dalam perencanaan tujuan, sasaran dan standar. Kinerja itu sendiri merujuk kepada tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati atau yang telah ditetapkan. Penilaian kerja menjadi sistem formal dalam meninjau dan mengevaluasi kerja individu atau tim. Hamel & Prahalad (2014) berpendapat bahwa pengukuran kinerja merupakan variabel yang penting dalam manajemen sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kinerja itu sendiri. Tanpa adanya pengukuran mustahil organisasi tersebut mengetahui perkembangan dari perusahaan yang dikelolannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja atau manajemen kinerja harus didahului dengan pemahaman yang benar tentang esensi kinerja itu sendiri. Kinerja merupakan pangkal atau dasar dari seluruh proses dari penilaian dan manajemen kinerja. Salah dalam mendefinisikan kinerja bukan berarti melakukan penilaian dan manajemen kinerja tidak salah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhartono (2012) dengan judul “Manajemen Kinerja pada Perusahaan Bisnis dari Manajemen Kinerja Tradisional ke Manajemen kinerja Baru ” diperoleh hasil bahwa untuk mencapai efektifitas manajemen kinerja, organisasi bisnis harus mengembangkan supervisi dalam melakukan perbaikan manajemen kerja. Selanjutnya dari penelitian yang dilakukan

oleh Azmy (2015) tentang “Mengembangkan *human resource management* yang strategis untuk menunjang daya saing organisasi: perspektif manajemen kinerja” diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya. Kemudian penelitian dari Rohaga (2014) dengan judul “Implementasi Manajemen kinerja di Perum PHT” diperoleh hasil bahwa penerapan manajemen kinerja di Perum PHT masih memiliki kekurangan yaitu: tahapan manajemen yang belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada, fokus pelaksanaan yang masih terbatas pada tahapan penilaian kinerja.

Pelaksanaan dari manajemen kinerja di dalam organisasi memiliki tujuan untuk memberikan alat atau metode dimana hasil yang lebih baik dapat diperoleh melalui individu dan tim kerja dengan memahami dan mengelola kinerja mereka dalam satu tujuan dan kerangka tujuan, standard an kebutuhan kompetensi yang direncanakan. Menurut Sunarto (2015) manajemen kinerja yang diterapkan dalam organisasi memiliki beberapa manfaat, yaitu: (1) untuk melakukan perbaikan kinerja dalam mencapai efektivitas organisasi, tim dan individu karyawan. (2) Untuk mengembangkan karyawan melalui proses yang efektif dan pengembangan yang berkelanjutan. (3) Pemuasan keebutuhan dan harapan dari semua *stakeholder* organisasi, pemilik, manajemen, karyawan, pelanggan dan masyarakat, dan (4) mengenai komunikasi dan keterlibatan dari seluruh organisasi menyangkut berbagai informasi tentang visi, misi, nilai dan sasaran organisasi.

Manajemen kerja yang diimplementasikan melalui proses penilaian kinerja karyawan memiliki banyak manfaat untuk seluruh pihak yaitu untuk yang dinilai (karyawan), untuk dinilai (atasan) dan untuk organisasi (Rivai, Basri, Sagala & Murni, 2015). Manfaat untuk karyawan yang dinilai yaitu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, adanya kejelasan standar kerja yang diharapkan, umpan balik dari kinerja, pengetahuan tentang kelemahan dan kekuatan dan lainnya. Manfaat untuk penilai (atasan) yaitu kesempatan mengukur kinerja karyawan dan rencana perbaikannya, memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan, identifikasi gagasan baru, merencanakan kesempatan rotasi dan perubahan kerja staff. Selanjutnya manfaat untuk organisasi yaitu untuk memperbaiki seluruh unit-unit yang ada, meningkatkan keharmonisan hubungan antara karyawan dan tim kerja, mengenali permasalahan yang ada dalam organisasi, kemapanan budaya perusahaan dan lainnya.

Menurut Castello (2014) manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mangaitkan pekerjaan dar setiap pekerja dan manajer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya. Apabila pekerja telah memahami tentang apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, harga diri dan motivasinya akan meningkat. Dengan demikian manajemen kinerja, memerlukan kerja sama, saling pengertian dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan.

Rumusan masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimanakah kondisi manajemen kinerja karyawan di PT. Duta Dimensi Batam?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kondisi manajemen kinerja di PT. Duta Dimensi Batam.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh oleh individu pada syarat pekerjaan tersebut (Bangun, 2012). Selanjutnya Mangkunegara (2009) juga berpendapat bahwa kinerja sebagai hasil yang baik secara kualitatif dan kuantitas yang telah dicapai oleh individu atau karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Dalam menentukan kinerja yang baik, perusahaan membuat standar pekerjaan yang telah disepakati secara bersama. Menurut Bangun (2012) standar kerja adalah suatu indikator yang dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan atas tujuan yang ingin dicapai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh pihak atasan, bawahan, rekan kerja dan diri sendiri (*self-appraisal*).

Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah suatu upaya dalam meningkatkan kemampuan dari karyawan agar dapat mencapai kinerja yang maksimal. Manajemen kinerja memiliki tujuan meningkatkan produktivitas, efektifitas dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan metode pengumpulan datanya menggunakan instrumen (angket) berskala *Likert*. Penelitian ini berupaya menggambarkan secara umum tentang fakta yang dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis tentang manajemen kinerja. Sampel dari penelitian ini sebanyak 38 orang karyawan yang bekerja di PT. Duta Dimensi Batam. Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Bersama kuisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisioner yang disebar langsung oleh peneliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan hasil bahwa manajemen kinerja karyawan pada PT. Duta Dimensi Batam secara keseluruhan berada pada kategori setuju, berikut ditampilkan hasil dari data penelitian:

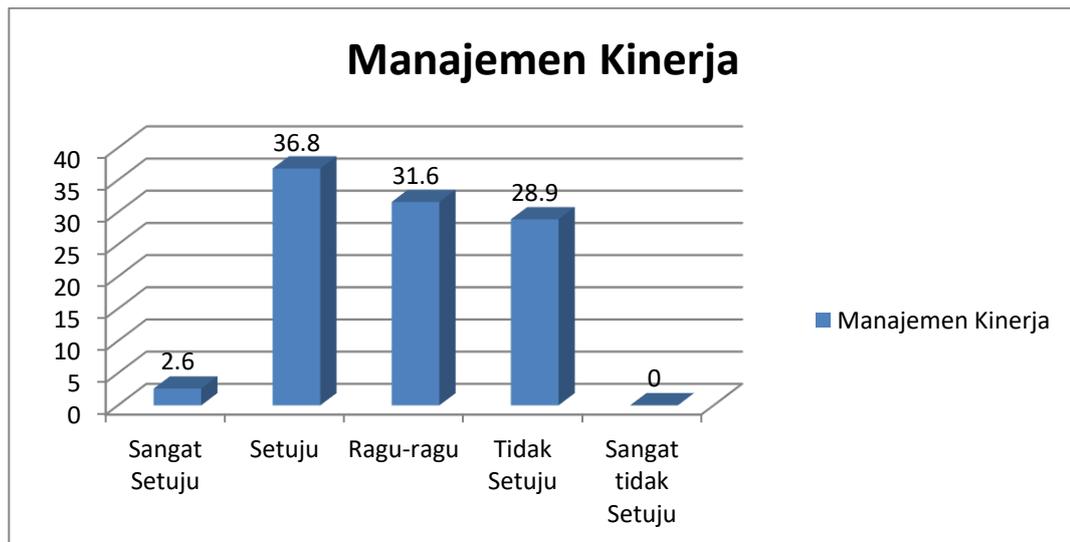
Tabel 1
Manajemen Kinerja (N=38)

Kategori	Interval		f	%
	Skor	%		
Sangat Setuju (SS)	≥ 121	≥ 35	1	2.6
Setuju (S)	98 - 120	36 - 51	14	36.8
Ragu-ragu (RR)	75 - 97	52-67	12	31.6
Tidak Setuju (TS)	52 - 74	68 - 83	11	28.9
Sangat Tidak Setuju (STS)	≤ 51	≤ 84	0	0.0
Jumlah			38	100.0

Sumber: Olahan Data Penelitian

Pada Tabel 1 diketahui bahwa rata-rata manajemen kinerja karyawan berada pada kategori setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 36,8%, pada sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,6%, pada kategori ragu-ragu sebanyak 12 orang dengan persentase 31,6%, pada kategori tidak setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 28,9%. Hal ini membuktikan bahwa manajemen kinerja yang ada di PT. Duta Dimensi Batam sudah baik. Untuk lebih jelasnya data penelitian berikut ditampilkan dalam bentuk grafik:

Gambar 1. Grafik Manajemen Kinerja (N=38)



Sumber: Olahan Data Penelitian, 2021

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya, maka ditarik kesimpulan bahwa manajemen kinerja karyawan sudah baik dan pada kategori setuju. Agar manajemen kinerja dapat berjalan baik dan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, dukungan dari manajemen terhadap penerapan manajemen kinerja untuk dilaksanakan secara konsisten sangat penting. Para manajer harus menjadi panutan dalam implementasi manajemen kinerja dengan memberikan contoh yang baik kepada karyawan dengan memenuhi semua tahapan yang dipersyaratkan dalam manajemen kinerja PT. Duta Dimensi Batam.

Tugas dengan anggota yang terdiri dari berbagai satuan unit kerja dan level jabatan dengan tugas untuk memberikan informasi yang lebih rinci merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan agar manajemen kinerja dapat lebih dikenal dan dipahami oleh seluruh karyawan. Memaksimalkan fungsi online dalam proses manajemen kinerja yaitu dengan membuka aplikasi sistem manajemen kinerja untuk bisa diakses oleh seluruh karyawan sehingga seluruh dapat dengan mudah berinteraksi terhadap dinamika yang ada dalam proses manajemen kinerja. Memberikan hukuman ketika karyawan tidak menunjukkan kinerja yang baik setelah karyawan tersebut diberikan pembinaan/ pengarahan oleh atasannya melalui proses *coaching & counselling*, serta melakukan pengurangan nilai ketika salah satu tahapan dalam manajemen kinerja tidak dipenuhi oleh karyawan. Mewajibkan seluruh karyawan untuk membuat catatan harian sebagai dasar yang harus dilampirkan dalam melakukan pengisian formulir aplikasi sistem manajemen kinerja. Review indikator kinerja agar dilakukan minimal satu tahun sekali dan melibatkan karyawan dari berbagai level dengan berbagai tugas pekerjaannya baik yang berada di kantor maupun dilapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armstrong, M., & Baron, A. 2015. *Managing performance: performance management in action*. CIPD Publishing.
- [2] Azmy, A. 2015. Mengembangkan human resource management yang strategis untuk menunjang daya saing organisasi: perspektif manajemen kinerja (performance management) di bank syariah. *Binus Business Review*, 6(1), 78-90.
- [3] Baharun, H. 2016. Manajemen kinerja dalam meningkatkan competitive advantage pada lembaga pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 5(2), 243-262.
- [4] Castello. Shella J. 2014. *Effective. Performance Management*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- [5] Hamel, G., & Prahalad, K. 2014. *Competing for the Future*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- [6] Markos, S., Sandhya, S. M. 2012. Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12).
- [7] Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

- [8] Ratnasari, S.L., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- [9] Ratnasari, S.L., Susanti, S.N., Munzir, T., Tanjung, R., Sutjahjo, G. (2021). Peranan Manajemen Untuk Pengembangan Karir Dosen. *Jurnal Bening*. 8(1), 159.
- [10] Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- [11] Ratnasari, S.L., Girsang, MMMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- [12] Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- [13] Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- [14] Ratnasari, S. L., Sari, W.N., Siregar, Y., Susanti, E.N., Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Di Kota Batam. *Proseding of National Conference on Accounting & Finance 4*, 440-448.
- [15] Rivai V., Basri, A. F. M., Sagala E. J., & Murni S., 2015, Performance Appraisal, Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, *Jakarta, Rajaragrafindo Persada*, hal: 55.
- [16] Rohaga, T. T. 2014. Implementasi Manajemen Kinerja Di Perum PHT. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2).
- [17] Suhartono, I. 2012. Manajemen Kinerja Pada Perusahaan Bisnis Dari Manajemen Kinerja Tradisional Ke Manajemen Kinerja Baru. *Among Makarti*, 3(1).
- [18] Sunarto, 2015, MSDM Strategik, *Yogyakarta, Asmus*.
- [19] Sundawa, I. N., Sumiyati, & Purnama R. 2018. Fenomena Rendahnya Kinerja Karyawan Bagian Produksi Laksana Home Metal Industri Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Sunda*, Volume 18 No. 2, page 65-70.
- [20] Suryani, N. K., & FoEh, J. E. 2018. *Kinerja Organisasi*. Deepublish.