

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. ANINDYA MITRA INTERNASIONAL

Anita Verawati

Magister Manajemen Universitas Teknologi Yogyakarta

lovera77@yahoo.com

ABSTRACT

The objective the study is to determine the performance optimization of employees of PT. Anindya Mitra Internasional after a performance appraisal that affects the amount of performance allowances. This study uses a qualitative descriptive research method, by collecting data, compiling data, presenting data, interpreting data and drawing conclusions to determine the increase in employee performance at PT. Anindya Mitra with a performance appraisal that affects the amount of performance allowances. The variables studied were performance and performance appraisal variables that affect the amount of performance allowances as measured by collecting perceptions through in-depth interviews with employees of PT. Anindya Mitra Internasional and employee performance appraisal variables as measured by achievement in the 2017 – 2021 period and a sample of 10 employees was taken.

Keyword: *work motivation, performance appraisal, performance allowance*

ABSTRAK

Penulisan ini bertujuan mengetahui optimalisasi kinerja yang dimiliki karyawan PT. Anindya Mitra Internasional setelah adanya penilaian kinerja yang mempengaruhi besaran tunjangan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, dengan cara mengumpulkan data, menyusun data, menyajikan data, menginterpretasikan data dan mengambil suatu kesimpulan untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan PT. Anindya Mitra dengan adanya penilaian kinerja yang mempengaruhi besaran pemberian tunjangan kinerja. Variabel yang diteliti adalah variabel kinerja dan penilaian kinerja yang mempengaruhi besaran pemberian tunjangan kinerja yang diukur dengan pengumpulan persepsi melalui wawancara mendalam pada karyawan PT. Anindya Mitra Internasional serta variabel penilaian kinerja karyawan yang diukur dengan pencapaian pada periode 2017 – 2021 dan sampel yang diambil sejumlah 10 orang karyawan.

Keyword: *motivasi kerja, penilaian kinerja, tunjangan kinerja*

PENDAHULUAN

Kemajuan daya saing dalam aspek perekonomian yang terjadi di internasional maupun nasional mempengaruhi beberapa aspek yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi, salah satunya adalah sumber daya ekonomi yang dimiliki perusahaan. Sumber daya merupakan salah satu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya ekonomi yang dimiliki perusahaan atau organisasi yaitu sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya kewirausahaan, serta sumber daya modal saling berperan untuk meningkatkan kualitas produksi perusahaan baik produksi barang maupun jasa. Diantara keempat sumber daya tersebut, sumber daya yang memiliki peran yang cukup dominan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah segala kegiatan manusia baik fisik maupun rohani yang ditunjukkan untuk kegiatan produksi. Sumber daya manusia di dalam perusahaan diantaranya adalah karyawan maupun pemilik dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Kinerja karyawan dalam peningkatan kualitas perusahaan perlu dioptimalkan dengan dilakukannya penilaian kinerja. Menurut Dessler (2015), penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kerjanya. Menurut Mathis dan Jackson (2006), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Kualitas perusahaan yang baik ditentukan oleh kinerja karyawan perusahaan untuk mencapai target perusahaan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan ditentukan pada keberhasilan karyawan atas pelaksanaan tugas yang dia dapatkan dengan cara yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuannya tersebut. Pencapaian kinerja karyawan yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan karyawan dan faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan.

Salah satunya pemberian tunjangan kinerja karyawan yang dilihat pada sistem yang telah dilakukan oleh PT. Anindya Mitra Internasional. PT. Anindya Mitra Internasional merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Daerah Istimewa Yogyakarta yang bergerak di bidang industri, jasa, perdagangan umum, angkutan, agrobisnis dan pertambangan.

Penilaian kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya, hal ini mengingat bahwa dalam kegiatan organisasi setiap orang atau sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2005 : 67) penilaian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan / pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan, Menurut Liang Gie (2002:191) penilaian kinerja adalah pemberian dorongan terhadap tindakan-tindakan yang dijalankan oleh bawahan untuk

menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, dengan cara mengumpulkan data, menyusun data, menyajikan data, menginterpretasikan data serta mengambil suatu kesimpulan. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja karyawan PT. Anindya Mitra dengan peningkatan kinerja karyawan.

1. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di PT. Anindya Mitra Internasional. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja yang mempengaruhi besaran pemberian tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional terhadap.

2. Identifikasi dan Definisi Variabel

Variabel yang diteliti adalah variabel peningkatan kinerja yang diukur dengan pengumpulan persepsi melalui wawancara pada karyawan PT. Anindya Mitra Internasional serta variabel penilaian kinerja karyawan yang diukur dengan pencapaian atau pemenuhan tugas, pokok dan fungsi yang dimiliki oleh karyawan PT. Anindya Mitra Internasional. Variabel pemberian tunjangan kinerja merupakan tunjangan kinerja yang diberikan kepada karyawan PT. Anindya Mitra Internasional sesuai dengan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga pemberian tunjangan kinerja dipersepsikan cukup berpengaruh.

3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah karyawan yang bekerja di PT. Anindya Mitra Internasional terdapat 61 orang. Pada penelitian ini diambil sampel sejumlah 10 orang. Sampel diambil berdasarkan jenis jabatan dan divisi yang berbeda serta mempunyai penilaian yang

berubah-ubah pada setiap tahunnya.

4. Analisis Data

Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan mengacu pada data deskriptif yang diperoleh dari lokasi penelitian. Analisis kualitatif dilakukan dengan mengacu pada konsep yang relevan tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan.

A. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Berikut ini merupakan daftar penilaian kinerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional yang menjadi objek penelitian. Data tersebut diambil dari sumber data selama periode 5 tahun sejak 2017 hingga 2021.

Tabel 1. Daftar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Periode 2017 – 2021

No	Nama	Jabatan	Nilai				
			2017	2018	2019	2020	2021
1	J	Kabag	227,00	235,50	242,75	235,67	233,33
2	G	Kabag	236,33	225,50	242,00	241,33	251,00
3	AW	Kasi	231,67	248,50	242,00	219,60	218,00
4	RE	Kasi	253,67	251,50	240,50	230,00	238,67
5	EJ	Staf	251,50	232,13	236,25	242,50	229,50
6	DI	Staf	243,50	246,00	253,63	238,00	240,67
7	K	Staf	219,00	221,63	211,13	207,00	208,00
8	SL	Kasi	216,33	209,25	208,50	202,33	202,67
9	AW	Kabag	237,33	243,75	239,25	225,33	227,00
10	AI	Staf	225,00	214,88	241,13	226,00	224,00

Berdasarkan Tabel 1 masing-masing karyawan tercatat mendapatkan penilaian kinerja dimana secara nilai angka mengalami perubahan yang fluktuatif dari tahun ke tahun. Faktor tugas pokok dan fungsi tidak begitu berpengaruh terhadap standar besaran nilai yang diterima oleh karyawan. Karyawan yang mempunyai tugas di bidang perkantoran maupun di bagian teknis memiliki penilaian yang cukup objektif.

Pada tahun 2020 penilaian secara angka terdapat sekitar 90% kinerja karyawan mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini dikarenakan faktor pandemi yang mempengaruhi optimalisasi dalam bekerja. Namun pada tahun 2021 kinerja karyawan mengalami peningkatan sekitar 40% walaupun kurang signifikan.

Besarnya nilai angka diklasifikasikan menjadi 9 nilai mutu yang diindikasikan dengan nilai huruf, yakni A++, A+, A, B++, B+, B, C+, C, dan D. Setiap nilai mutu mempunyai rentang nilai angka sebesar 25 poin. Daftar klasifikasi tersebut adalah sebagai berikut berikut:

Tabel 2. Klasifikasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional

Nilai Angka	Nilai Mutu	Persentase
≥ 276	A++	40%
251 – 275	A+	35%
226 – 250	A	30%
201 – 225	B++	25%
176 – 200	B+	20%

151 – 175	B	15%
114 – 150	C+	10%
76 – 113	C	5%
≤ 75	D	0%

Sistem pemberian tunjangan kinerja karyawan mengacu pada nilai mutu yang ditetapkan oleh manajemen PT. Anindya Mitra Internasional. Besarnya nilai mutu ini yang menentukan jumlah besaran tunjangan kinerja karyawan. Setiap nilai mutu mempunyai indeks persentase yang berbeda-beda dengan persentase paling tinggi sebesar 40% dan setiap level mempunyai perbedaan sebesar 5%.

Berikut tabel penilaian kinerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional berdasarkan nilai mutu. Jika dilihat dari tabel penilaian kinerja berdasarkan nilai mutu, performa karyawan PT. Anindya Mitra Internasional terdapat 4 orang karyawan yang memiliki kinerja yang konsisten berturut-turut selama 5 tahun, yakni: Jumadi (Kabag Air Minum) memperoleh nilai A, Dian Ike Putri (Staf Sekretariat) memperoleh nilai A, Kuswinarsih (Staf Administrasi & Keuangan) memperoleh nilai B++, Supri Lestari (Kasi Pengelolaan & Pengadaan Barang) memperoleh nilai B++.

Kemudian, karyawan yang mengalami peningkatan kinerja hanya ada 1 orang yaitu Giyarta (Kabag Unit Pariwisata) selama 4 tahun berturut-turut mendapatkan nilai A, kemudian pada tahun 2021 mendapatkan nilai A+.

Tabel 3. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Berdasarkan Nilai Mutu periode 2017 - 2021

No	Nama	Jabatan	Nilai				
			2017	2018	2019	2020	2021
1	J	Kabag	A	A	A	A	A
2	G	Kabag	A	A	A	A	A+
3	AW	Kasi	A	A	A	B++	B++
4	RE	Kasi	A+	A+	A	A	A
5	EJ	Staf	A+	A	A	A	A
6	DI	Staf	A	A	A	A	A
7	K	Staf	B++	B++	B++	B++	B++
8	SL	Kasi	B++	B++	B++	B++	B++
9	AW	Kabag	A	A	A	B++	A
10	AI	Staf	B++	B++	A	A	B++

Sedangkan karyawan yang mendapat nilai kinerja yang menurun selama periode 2017 - 2021 adalah AW, RE dan EJ. Namun demikian prestasi keduanya masih relatif stabil.

Selain itu, ada pula 2 orang karyawan yang mempunyai penilaian kerja yang fluktuatif yaitu AW dan AI. Dalam periode 2017 – 2021, AW mengalami penurunan kinerja pada tahun 2020 dengan mendapatkan nilai B++, sedangkan di tahun 2017, 2018, 2019 dan 2021 mendapatkan nilai A. Sebaliknya dengan AI, di tahun 2019 dan 2020 mengalami kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan tahun 2017, 2018 maupun 2021.

Wawancara dilakukan kepada 10 orang karyawan PT AMI dari semua bagian yang ada selama kurang lebih 2 minggu. Dari hasil wawancara, semua informan mengatakan bahwa setelah ada penilaian yang dilakukan oleh perusahaan yang mempengaruhi besaran tunjangan, mereka merasa ada keadilan terhadap apa yang sudah mereka sudah lakukan.

Sebelumnya tidak ada penghargaan terhadap karyawan yang bekerja melebihi target. Semua karyawan mendapatkan tunjangan yang sama meskipun kinerjanya berbeda-beda. Hal tersebut menyebabkan mereka menjadi kurang termotivasi bekerja mencapai target karena bekerja rajin dan biasa sama saja. Tetapi setelah adanya penilaian yang dapat mempengaruhi besaran tunjangan, mereka menjadi bersemangat untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan menciptakan inovasi baru untuk memudahkan dalam bekerja karena dampaknya mereka akan mendapatkan tunjangan lebih dari karyawan yang bekerja tidak mencapai target.

Tabel 4. Hasil Wawancara Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional

No	Nama	Jabatan	Pendapat Karyawan Setelah Adanya Penilaian Kinerja yang Mempengaruhi Besaran Tunjangan
1	J	Kabag	Sebelumnya tidak ada bedanya karyawan bekerja rajin atau tidak, semua mendapatkan tunjangan yang sama sehingga karyawan menjadi kurang termotivasi dalam bekerja
2	G	Kabag	Dulu karyawan bekerja sesuai target dan tidak sama saja buat perusahaan sehingga membuat kurang termotivasi untuk mencapai target. Tetapi sekarang sudah tidak lagi seperti itu. Karyawan yang rajin menurut atasan akan mendapatkan tunjangan lebih.
3	AW	Kasi	Setelah ada penilaian yang mempengaruhi tunjangan, membuat karyawan termotivasi bekerja mencapai target.
4	RE	Kasi	Sekarang karyawan termotivasi mencapai target karena imbalan dari perusahaan berbeda dengan yang tidak mencapai target.
5	EJ	Staf	Karena tunjangan jadi berbeda untuk karyawan yang rajin dan tidak sehingga membuat tambah semangat untuk mencapai target yang telah ditentukan.
6	DI	Staf	Sekarang karyawan yang rajin dan tidak akan menerima tunjangan yang berbeda sehingga karyawan harus berusaha mencapai target yang ada.
7	K	Staf	Karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja karena penilaian atasan jadi berbeda dan tunjangan yang diterima pun akan berbeda.
8	SL	Kasi	Karyawan jadi berlomba-lomba untuk mencapai target dan bekerja sebaik-baiknya karena tunjangan yang diterima jadi beda.
9	AW	Kabag	Bahwa setelah ada penilaian yang mempengaruhi tunjangan, karyawan semakin bersemangat bekerja.
10	AI	Staf	Sekarang karyawan berusaha bekerja sebaik-baiknya karena penilaian jadi berbeda dan tunjangan juga jadi berbeda antara karyawan yang bisa mencapai target dan yang tidak bisa mencapai target

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja menjadi isu penting dalam perusahaan dan manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan motivasi kerja langsung berkaitan dengan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Rendahnya motivasi kerja berdampak terhadap kinerja pekerja dan penurunan kinerja organisasi. Oleh karenanya, organisasi sangat fokus dalam menjaga motivasi karyawan pada level tertinggi, agar kinerja organisasi terus berada di puncak. Salah satu cara yang dikembangkan organisasi untuk menjaga motivasi karyawan adalah dengan sistem *reward*. System reward yang tepat dipandang mampu memberikan karyawan tambahan bahan bakar untuk tetap termotivasi dalam bekerja.

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* (PA) adalah proses yang sistematis, umum, dan berkala yang menilai kinerja dan produktivitas kerja seorang karyawan dalam kaitannya dengan kriteria dan tujuan organisasi tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Manasa & Reddy, 2009; Abu-Doleh & Weir, 2007). Aspek lain dari masing-masing

karyawan juga dipertimbangkan, seperti perilaku kewargaan organisasi, prestasi, potensi perbaikan di masa depan, kekuatan dan kelemahan, dan lain sebagainya (Manasa & Reddy, 2009; Muchinsky, 2006; Broady-Preston & Steel, 2002). Untuk mengumpulkan data PA, ada tiga metode utama: produksi objektif, personel, dan evaluasi penilaian. Evaluasi penilaian adalah yang paling umum digunakan dengan berbagai macam metode evaluasi. PA telah dilakukan setiap tahun (penilaian siklus panjang); namun, banyak perusahaan beralih ke siklus pendek (setiap enam bulan, setiap kuartal), dan beberapa telah beralih ke PA siklus pendek (mingguan, dua mingguan). Wawancara dapat berfungsi sebagai "memberikan umpan balik kepada karyawan, konseling dan pengembangan karyawan, serta menyampaikan dan mendiskusikan kompensasi, status pekerjaan, atau keputusan disipliner". PA sering dimasukkan dalam manajemen kinerja sistem. PA membantu bawahan menjawab dua pertanyaan kunci: pertama, "Apa harapan Anda terhadap saya?" kedua, "Bagaimana saya memenuhi

harapan Anda?". Sistem manajemen kinerja digunakan "untuk mengelola dan menelaraskan" semua sumber daya organisasi untuk mencapai kinerja setinggi mungkin dan untuk menghilangkan gangguan yang diperoleh dari agen individu yang mengabaikan tujuan perusahaan. "Bagaimana kinerja dikelola dalam suatu organisasi menentukan sebagian besar keberhasilan atau kegagalan organisasi. Oleh karena itu, meningkatkan PA untuk semua orang harus menjadi salah satu prioritas tertinggi organisasi kontemporer".

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan setelah adanya penilaian kinerja yang mempengaruhi besaran tunjangan kinerja cukup berpengaruh dilihat dari penilaian kinerja yang konsisten selama periode 5 tahun bekerja dan hasil dari wawancara. Selain itu, diperlukan adanya evaluasi secara berkala dan sebaiknya perusahaan menambah sarana dan prasarana pendukung yang jauh lebih baik dari sebelumnya dalam rangka proses

peningkatan prestasi kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman, Ahmad Yani dkk (2021). *Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan* 593-602. Diakses 16 Januari 2022, dari YUME Journal of Management
- Abu-Doleh, J. & Weir, D. (2007). Dimensions of performance appraisal systems in Jordanian private and public organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 18(1), 75-84.
- Broady-Preston, J. & Steel, L. (2002). Employees, customers, and internal marketing strategies in LIS. *Library Management*, 23, 384-393.
- Hansen, D.R and M.M Mowen.2002.*Akuntansi Manajemen, Edisi Revisi*.Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kadarisman, Muhammad. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Kerja*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada
- Mahmudi.2015.*Manajemen Kinerja Sektor Publik*.Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Manasa, K. & Reddy, N. (2009). Role of Training in Improving Performance. *The IUP Journal of Soft Skills*, 3, 72-80.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu.2002.*Manajemen*

*Sumber Daya Manusia
Perusahaan.* Bandung :
Remaja Rosdakarya
Muchinsky, P. M. (2006).
Psychology applied to work
Bandung: Pustaka Setia.

(8th ed). Belmont, CA:
Thomson Wadsworth.
Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen
Sumber Daya Manusia.