

# PENGARUH MANAJEMEN EVALUASI KINERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN

Gita Indah Cahyani  
Universitas Djuanda Bogor  
[gitaindah0304@gmail.com](mailto:gitaindah0304@gmail.com) / [c.2210926@unida.ac.id](mailto:c.2210926@unida.ac.id)

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen evaluasi kinerja terhadap produktivitas perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang produktif, untuk memenuhi kriteria karyawan yang diinginkan maka perusahaan harus memiliki manajemen evaluasi kinerja karyawan yang baik. Metode yang digunakan dalam pembuatan artikel ini yaitu studi pustaka dengan mengumpulkan jurnal-jurnal penelitian yang telah dilakukan pada beberapa perusahaan. Teknik pengumpulan data dalam penulisan artikel ini dengan menganalisis literatur, jurnal sebagai acuan dasar teori. Kajian ini berfokus pada bagaimana pengaruh manajemen evaluasi kinerja terhadap produktivitas perusahaan. Kajian ini berfokus pada bagaimana pengaruh manajemen evaluasi kinerja terhadap produktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil dan pembahasan dengan mempelajari literatur dapat disimpulkan bahwa manajemen evaluasi kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam menjalankan sebuah perusahaan, dengan kata lain manajemen evaluasi kinerja karyawan merupakan otak dalam menjalankan proses yang harus dilakukan oleh perusahaan seperti produksi, penjualan, pengiklanan secara efektif guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

**Kata Kunci: Manajemen, Evaluasi, Kinerja**

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki industri terbanyak yang mengakibatkan timbulnya persaingan diantara perusahaan satu dengan yang lain. Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menentukan kemajuan sebuah perusahaan sehingga sumber daya manusia dituntut untuk aktif dan inovatif sesuai dengan kriteria sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan tersebut.

Membentuk sumber daya manusia yang mampu mengikuti perkembangan zaman dengan kecanggihan teknologi memerlukan manajemen sumber daya manusia yang baik. Peningkatan dan pengembangan kualitas kinerja karyawan diharapkan dapat membantu perusahaan dalam bersaing untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Manajemen kinerja merupakan aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan secara terorganisir, manajemen kinerja meliputi perencanaan, pengarahan, kontroling hasil kerja karyawan agar memudahkan perusahaan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan.

Kompetensi kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap pencapaian karyawan. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila perusahaan membuat standar operasional pekerjaan berdasarkan analisis yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri seperti faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penulisan karya ilmiah ini menggunakan metode studi pustaka dengan mengumpulkan jurnal-jurnal penelitian yang telah dilakukan pada beberapa perusahaan.

Teknik pengumpulan data dalam pembuatan artikel ini dengan cara menganalisis literatur, jurnal sebagai acuan dasar teori. Kajian ini berfokus pada bagaimana pengaruh manajemen evaluasi kinerja terhadap produktivitas perusahaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil kajian studi pustaka manajemen evaluasi kinerja karyawan berpengaruh dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen

usaha adalah upaya untuk mengatur, menyusun perencanaan seluruh aspek yang mendukung operasi perusahaan seperti target pencapaian dan langkah-langkah untuk mencapai tujuan perusahaan, inisiatif dan inovasi, mengambil keputusan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Adapun definisi kinerja yaitu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang telah diberi SOP dan target dengan menggunakan segala inovasi dan kreativitas yang dimiliki.

Manajemen evaluasi kinerja karyawan merupakan sistem yang diciptakan perusahaan sebagai kontrol untuk segala aspek penopang perusahaan dengan membentuk perencanaan, target karyawan dan perusahaan, evaluasi kinerja karyawan, langkah-langkah yang harus dilakukan perusahaan dengan mengikuti perkembangan bisnis global, serta keputusan-keputusan yang harus diambil untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Menurut Abdullah (2014) tujuan dilakukan evaluasi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Meningkatkan kompetensi kinerja karyawan dengan mengadakan pembinaan, dan motivasi seperti kompensasi.
- 2) Melakukan pengukuran kompetensi karyawan sebagai dasar jenjang karir karyawan.
- 3) Pengambilan keputusan terhadap hasil evaluasi kinerja yang meliputi perencanaan keuangan dan sumber daya manusia.

### **Fungsi evaluasi kinerja**

- a) Menjadi media kompromi antara perusahaan dengan karyawan.
- b) Meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Menjadi bahan pertimbangan untuk kompensasi.
- d) Dasar pembuatan keputusan dan penempatan karyawan.

- e) Menjadi dasar keputusan pembuatan pembinaan.
- f) Perencanaan pengembangan kinerja karyawan.

Manajemen evaluasi kinerja karyawan meliputi beberapa aspek yaitu:

### **Perencanaan**

Perencanaan merupakan langkah awal untuk menentukan tahapan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen perencanaan meliputi bagian kepegawaian, keuangan, logistik, dan system operasional kerja. Rumusan di dalam perencanaan menggunakan 5W+1H.

- a) What: apa saja aspek yang harus di evaluasi untuk diperbaiki baik sesuai dengan bidang masing-masing karyawan.
- b) Where: mencari di mana letak kekurangan atau penurunan produktivitas perusahaan untuk membuat perencanaan tentang langkah-langkah atau keputusan yang akan dilakukan.
- c) When: kapan dilakukannya langkah-langkah atau keputusan yang telah direncanakan, baik menentukan waktu maupun target.
- d) Why: dalam membuat rencana atau keputusan pihak manajemen harus mengetahui kekurangan dan kelebihan dari keputusan yang dilakukan untuk meminimalisir kerugian.
- e) Who: memilih penanggung jawab (karyawan) terhadap sebuah perencanaan harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.
- f) How: membuat perencanaan harus memiliki opsi atau perencanaan yang lebih dari satu cara, dengan tujuan jika perencanaan awal gagal perusahaan dapat dengan cepat melakukan perbaikan terhadap perencanaan tersebut.

Manajemen evaluasi kinerja bertujuan untuk menjadi kontrol pengembangan kinerja karyawan.

## **Membangun kinerja karyawan**

Manajemen kinerja yang baik membuat dampak positif bagi perusahaan, adapun faktor yaitu:

**Kompetensi** atau kemampuan karyawan, faktor-faktor yang membentuk kompetensi antara lain: pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakter, motif atau tujuan. karyawan diharapkan bekerja sesuai dengan standar operasional kerja. Kompetensi karyawan terhadap produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan memiliki pengaruh yang signifikan, pada penelitian Astuti *et al* (2014) menghasilkan bahwa PT. Petrokimia Gresik yang menggunakan sistem manajemen berbasis kompetensi memiliki keberhasilan yang tinggi dalam mencapai target produksi dan penjualan, hanya saja kedisiplinan karyawan yang kurang mengakibatkan produktivitas perusahaan hanya mencapai target dan tidak melebihi dari target perusahaan.

**Pemberdayaan** bertujuan meningkatkan skill atau kualitas kinerja karyawan dengan mengadakan pelatihan atau bimbingan teknis pekerjaan karyawan pada bidangnya masing-masing.

**Kompensasi** kompensasi diartikan sebagai seluruh pendapatan yang diberikan sebagai imbalan balas jasa, kompensasi dapat diukur dengan beberapa indikator yang mencakup gaji, asuransi, tunjangan dan bonus. Adapun pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan berdasarkan penelitian Rachmawati *et al*, (2023) disimpulkan bahwa kompensasi yang rendah mengakibatkan motivasi kerja yang rendah serta kedisiplinan kerja yang rendah, hal tersebut terbukti dengan menurunnya angka pengunjung wisata alam sevillege dikarenakan minimnya tingkat kepuasan terhadap pelayanan karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dengan mempelajari literatur dapat disimpulkan bahwa manajemen evaluasi kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam menjalankan sebuah perusahaan, dengan kata lain manajemen evaluasi kinerja karyawan merupakan otak dalam menjalankan proses yang harus dilakukan oleh perusahaan seperti produksi, penjualan, pengiklanan secara efektif guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

## REFERENSI

- Abdullah M M. 2014. *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta. Aswaja Pressindo.
- Astuti S E, Hidayati I, Iqbal M. 2014. Analisis penerapan sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi. *Jurnal administrasi bisnis*. 15(1): 1-10.
- Nugraha A, Surjani S T. 2017. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. 3(3): 24-32.
- Rachmawati S, Samsuri, Ismartaya. 2023. Peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pada PT. Indo otham internasional(wisata alam seville) ciloto. *Karimah Tauhid*. 2(3): 585-600.
- Suharnomo, Fendy L K. 2013. Pengaruh pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. 10(2): 142-151.