

Evaluasi Kinerja Karyawan Menggunakan Metode KPI di PT Indorama Ventures Sustainable Solutions Indonesia

Lina.SM^{1✉}

(1) manajemen, universitas bina sarana informatika

✉ linasukses203@gmail.com
(Email Penulis Corresponding)

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, khususnya di sektor manufaktur yang sangat bergantung pada efisiensi sumber daya manusia. Penelitian ini menganalisis kinerja karyawan pada Divisi Operation & QA PT Indorama Ventures Sustainable Solutions Indonesia dengan metode Key Performance Indicator (KPI) melalui lima indikator: kehadiran, produktivitas, kualitas hasil kerja, kerja tim, dan kepatuhan terhadap prosedur. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif non-statistik dengan teknik dokumentasi, wawancara, dan observasi, melibatkan seluruh populasi 10 operator produksi melalui metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan adanya variasi pencapaian, di mana sebagian karyawan melampaui standar perusahaan pada indikator produktivitas dan kualitas kerja, sementara yang lain masih di bawah rata-rata. Kehadiran menunjukkan perbedaan yang signifikan, sedangkan kerja tim dan kepatuhan prosedur umumnya baik namun memerlukan peningkatan konsistensi. Temuan ini menegaskan efektivitas KPI sebagai evaluasi terukur dan objektif serta perlunya strategi pengembangan SDM yang lebih terarah untuk mendukung daya saing perusahaan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Indikator Kinerja Utama (KPI), Kehadiran, PT Indorama Ventures Sustainable Solutions Indonesia, Manufaktur.

Abstract

Employee performance is a key determinant of company success, particularly in the manufacturing sector which relies heavily on human resource efficiency. This study analyzes employee performance in the Operation & QA Division of PT Indorama Ventures Sustainable Solutions Indonesia using the Key Performance Indicator (KPI) method through five indicators: attendance, productivity, work quality, teamwork, and compliance with procedures. A descriptive quantitative non-statistical approach was applied with documentation, interview, and observation techniques, involving all 10 production operators through saturated sampling. The results indicate variations in achievement, where some employees exceeded company standards in productivity and work quality, while others remained below average. Attendance showed significant differences, while teamwork and compliance were generally good but required more consistency. The findings confirm that KPI is effective for providing measurable and objective evaluation, and suggest the need for more targeted human resource development strategies, particularly in discipline, work quality equalization, incentives, and continuous training to enhance competitiveness.

Keywords: Employee Performance, Key Performance Indicator (KPI), Attendance, PT Indorama Ventures Sustainable Solutions Indonesia, Manufacturing.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di sektor manufaktur yang menuntut efisiensi, kualitas, dan ketepatan waktu dalam proses produksi menurut mangkunegara, (2022), kinerja mencerminkan hasil kerja seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di PT Indorama Ventures Sustainable Solutions Indonesia (IVSSI), tantangan utama terletak pada ketidakseimbangan pencapaian kinerja antar karyawan, khususnya dalam aspek kehadiran, produktivitas, kualitas hasil

kerja, kerja sama tim, serta kepatuhan terhadap prosedur. Ketidakseimbangan ini berpotensi menghambat tercapainya target produksi dan menurunkan efektivitas operasional perusahaan.

Penelitian ini difokuskan pada bagaimana kinerja karyawan dapat diukur secara objektif dan sistematis melalui metode Key Performance Indicator (KPI). Pertanyaan utama yang diajukan adalah: Bagaimana tingkat kinerja karyawan PT IVSSI berdasarkan indikator kehadiran, produktivitas, kualitas hasil kerja, kerja sama tim, dan kepatuhan terhadap prosedur? Pertanyaan tersebut menjadi dasar untuk memahami sejauh mana standar perusahaan dapat dipenuhi oleh tenaga kerja di lini produksi.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis serta mengevaluasi kinerja karyawan PT IVSSI dengan menggunakan metode KPI sebagai alat ukur yang terstandarisasi dan terukur. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh terkait pencapaian kinerja, sekaligus mengidentifikasi aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, perusahaan dapat merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran.

dari sisi akademis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai penerapan KPI pada industri manufaktur di Indonesia. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada aspek produktivitas atau kualitas kerja secara parsial (Handoko, 2016), ementara penelitian ini berupaya mengintegrasikan lima indikator utama kinerja dalam satu kerangka evaluasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai praktis bagi manajemen perusahaan, tetapi juga relevansi ilmiah dalam memperluas pemahaman mengenai pengukuran kinerja berbasis KPI di lingkungan industri modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif non-statistik dengan tujuan untuk memberikan gambaran nyata mengenai kinerja karyawan. Objek penelitian adalah karyawan Divisi Operation & QA PT Indorama Ventures Sustainable Solutions Indonesia, dengan subjek sebanyak 10 operator produksi yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota dijadikan sampel penelitian.

Data penelitian dikumpulkan melalui dokumentasi, wawancara, dan observasi langsung di lingkungan kerja. Dokumentasi dipakai untuk memperoleh data kehadiran serta catatan produktivitas, wawancara dilakukan dengan karyawan dan atasan langsung guna mendapatkan informasi mendalam terkait kualitas hasil kerja, kerja sama tim, serta kepatuhan terhadap prosedur.

Sementara itu, observasi digunakan untuk mengonfirmasi perilaku kerja di lapangan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif dengan cara membandingkan capaian kinerja karyawan terhadap standar Key Performance Indicator (KPI) yang telah ditetapkan perusahaan. Analisis difokuskan pada identifikasi kesenjangan antara standar dengan realisasi capaian, serta pengelompokan hasil evaluasi ke dalam kategori kinerja tertentu. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat memberikan pemetaan yang jelas mengenai aspek kinerja yang sudah baik dan aspek yang masih perlu ditingkatkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kehadiran Karyawan

Ada perbedaan dalam tingkat kehadiran, menurut hasil penelitian. Sementara beberapa karyawan kurang disiplin, yang lain mampu melakukannya. Tidak hadir dapat mengganggu proses produksi dan mengurangi efisiensi operasional. Ini sejalan dengan gagasan bahwa kehadiran merupakan ukuran kedisiplinan yang berdampak langsung pada kinerja (Hasibuan, 2019). Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan dan kebijakan insentif yang lebih tegas diperlukan untuk meningkatkan konsistensi kehadiran.

2. Produktivitas dan Kualitas Hasil Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan dalam tingkat kehadiran. Karena ada pekerja yang kurang disiplin, ada pekerja yang lebih disiplin. Proses produksi dan operasional dapat terganggu karena ketidakhadiran. Ini sejalan dengan teori bahwa kehadiran adalah ukuran kedisiplinan yang berdampak langsung pada kinerja (Hasibuan, 2019). Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan yang lebih tegas dan pengawasan diperlukan untuk meningkatkan konsistensi kehadiran.

. Menurut (Sutrisno, 2018), Kualitas kerja dan produktivitas mencerminkan seberapa efektif karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan dalam konteks akademik bahwa standar KPI dapat berfungsi sebagai alat untuk mengawasi mutu dan juga sebagai alat untuk menentukan kebutuhan pelatihan.

3. Kerja Sama Tim dan Kepatuhan Prosedur

Kualitas kerja dan produktivitas menunjukkan seberapa efektif karyawan mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam dunia akademik, standar KPI dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan mengawasi kualitas. (Robbins, 2016) bahwa kepatuhan prosedural dan kerja sama tim merupakan pilar penting dalam keberhasilan operasional jangka panjang.

4. Implikasi Akademik dan Praktis

Secara keseluruhan, KPI telah terbukti berguna sebagai alat evaluasi objektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan di industri manufaktur. Dari perspektif akademik, penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi lima indikator utama memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang cenderung parsial. Dari perspektif praktis, temuan ini menekankan betapa pentingnya strategi pengembangan SDM yang berbasis evaluasi KPI, khususnya melalui pelatihan teknis, program disiplin, dan kompensasi yang adil. Akibatnya, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis tetapi juga menawarkan solusi manajemen yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Tabel 1.

Indikator Penilaian Kinerja Karyawan dengan KPI

Indikator	Deskripsi Penilaian
Kehadiran	Tingkat kehadiran karyawan dibandingkan standar perusahaan (100%).
Produktivitas	Output kerja per hari dibandingkan target yang telah ditetapkan perusahaan.
Kualitas Hasil Kerja	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu perusahaan.
Kepatuhan terhadap Prosedur	Tingkat kepatuhan karyawan dalam mengikuti SOP dan aturan kerja.
Kerja Sama Tim	Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dan berkoordinasi dengan tim.

Tabel 1 menunjukkan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Setiap indikator dibuat berdasarkan elemen dasar yang memengaruhi tingkat produktivitas pekerja di perusahaan. Indikator pertama adalah kehadiran, yang menunjukkan tingkat disiplin dan komitmen karyawan terhadap jadwal kerja perusahaan. Indikator kedua adalah produktivitas, yang menunjukkan perbandingan hasil kerja karyawan dengan target output yang telah ditetapkan. Indikator ketiga adalah kualitas hasil kerja, yang menunjukkan sejauh mana produk atau pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar mutu yang berlaku di perusahaan. Kepatuhan terhadap prosedur juga merupakan indikator penting yang menilai seberapa konsisten karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur (SOP). Terakhir, kerja sama tim menunjukkan kemampuan karyawan untuk berkomunikasi, bekerja sama, dan membantu mencapai tujuan bersama.

Pemilihan kelima indikator ini sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja karyawan. Dengan menggunakan berbagai indikator, evaluasi tidak hanya berfokus pada hasil kuantitatif, tetapi juga mempertimbangkan aspek kualitatif seperti sinergi antar individu, perilaku kerja, dan kedisiplinan.

Tabel 2.
Ringkasan Hasil Perhitungan KPI per Indikator

Indikator	Nilai KPI (%)	Kategori
Kehadiran	87	Baik
Produktivitas	92	Baik Sekali
Kualitas Hasil Kerja	95	Istimewa
Kepatuhan terhadap Prosedur	89	Baik
Kerja Sama Tim	90	Baik Sekali

Hasil perhitungan Key Performance Indicator (KPI) berdasarkan lima indikator utama: kehadiran, produktivitas, kualitas hasil kerja, kepatuhan terhadap prosedur, dan kerja sama tim. Tabel 2 menunjukkan bahwa indikator produktivitas menerima nilai rata-rata 92 persen dan kualitas hasil kerja 95 persen. Kedua indikator ini termasuk dalam kategori istimewa karena mampu melampaui standar perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja memiliki kemampuan untuk bekerja dengan efisien dan menghasilkan output yang sesuai, bahkan melebihi target.

Indikator kepatuhan prosedur dengan nilai 89% dan indikator kehadiran dengan nilai 87% keduanya berada dalam kategori baik, dan indikator kerja sama tim menunjukkan capaian tinggi dengan nilai 90%, yang menunjukkan kerja sama yang baik antaroperator dalam menyelesaikan tugas produksi. Capaian ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum telah menunjukkan kedisiplinan yang cukup baik, meskipun konsistensi yang lebih baik diperlukan untuk mencapai kategori tertinggi.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi ini menunjukkan bahwa penerapan metode KPI dapat memberikan gambaran kinerja yang dapat diukur dan objektif serta mengidentifikasi area yang masih memerlukan perhatian khusus, terutama dalam hal kehadiran dan kepatuhan prosedur.

Tabel 3.
Kategori Penilaian Kinerja Berdasarkan Nilai KPI

Persentase (%)	Kategori
≥ 90	Istimewa
80–89	Baik
70–79	Cukup
< 70	Kurang

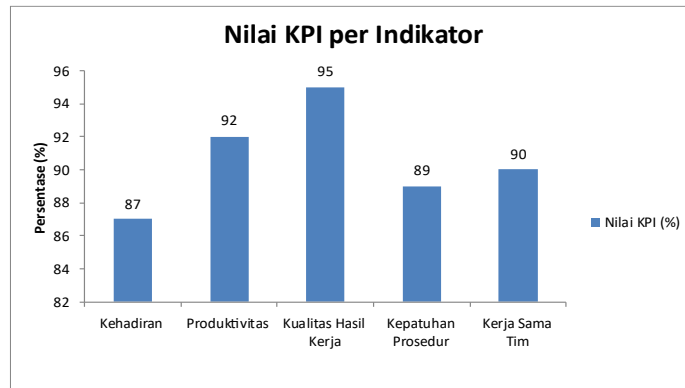
Tabel 3 menunjukkan beberapa kategori penilaian kinerja karyawan yang didasarkan pada persentase capaian indikator kinerja utama (KPI). Kategori ini digunakan sebagai referensi untuk membagi hasil evaluasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih sistematis dan terukur tentang tingkat kinerja masing-masing karyawan. Nilai lebih dari 90 persen dianggap istimewa, menunjukkan kinerja yang sangat baik karena melampaui standar perusahaan. Nilai 80 hingga 89 persen dianggap baik, menunjukkan bahwa karyawan telah memenuhi ekspektasi perusahaan meskipun masih ada ruang untuk peningkatan. Nilai 70 hingga 79 persen dianggap cukup, menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih dapat diterima tetapi membutuhkan pelatihan atau pembinaan tambahan.

Dengan adanya klasifikasi ini, hasil pengukuran KPI tidak hanya disajikan dalam bentuk angka, tetapi juga diberi makna interpretatif. Hal ini memudahkan manajemen dalam mengevaluasi

pencapaian, mengidentifikasi kelemahan, serta menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran.

Berikut gambar diagram dari nilai kpi perindikator.

Gambar



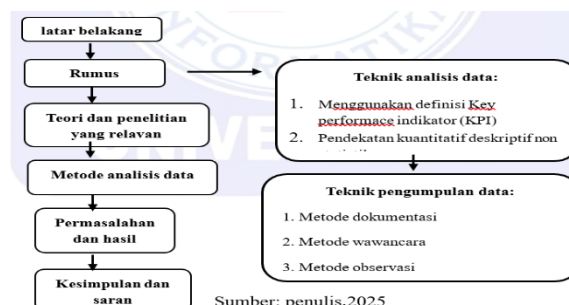
Gambar 1.

Nilai kpi perindikator

Gambar 1 menunjukkan perbandingan nilai Key Performance Indicator (KPI) pada lima indikator kinerja karyawan utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja memiliki nilai tertinggi sebesar 95%, diikuti oleh produktivitas sebesar 92% dan kerja sama tim sebesar 90%. Sementara itu, indikator kepatuhan terhadap prosedur memperoleh nilai sebesar 89% dan kehadiran sebesar 87%, yang berada di bawah batas minimal standar perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan cukup disiplin dan mematuhi aturan, perlu ada lebih banyak komitmen untuk mencapai kategori tertinggi.

Secara keseluruhan, grafik ini menunjukkan bahwa kekuatan utama karyawan terletak pada aspek produktivitas dan kualitas hasil kerja, sedangkan aspek kehadiran dan kepatuhan prosedural masih memerlukan perhatian lebih lanjut. Visualisasi ini juga mempertegas temuan bahwa penerapan metode KPI efektif dalam mengidentifikasi indikator yang menjadi keunggulan maupun kelemahan kinerja karyawan.

Dari keteranga hail dalam penelitian ini peneliti junga memiliki desain penelitian yang menjelaskan alur penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.

Desain penelitian

Gambar 2 menunjukkan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Proses penelitian dimulai dengan pembuatan latar belakang. Tujuannya adalah untuk menemukan masalah

utama yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Selanjutnya, peneliti membuat rumusan masalah, yang akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan fokus penelitian. Untuk membuat penelitian ini memiliki landasan konseptual yang kuat, tahap berikutnya adalah mempelajari teori dan penelitian sebelumnya yang relevan.

Setelah itu, penelitian berlanjut ke bagian metode analisis data. Dalam tahap ini, pendekatan kuantitatif deskriptif non-statistik digunakan, dengan Key Performance Indicators (KPI) sebagai alat ukur utama. Untuk mendapatkan data, peneliti menggunakan dokumentasi, wawancara, dan observasi.

Selanjutnya, masalah dan hasil penelitian diuraikan berdasarkan data lapangan dan analisis indikator kinerja. Akhirnya, penelitian ditutup dengan hasil dan rekomendasi. Ini digunakan untuk merumuskan kesimpulan utama dan memberikan saran untuk pengembangan kinerja karyawan di masa depan.

Oleh karena itu, untuk mendukung keterpercayaan hasil penelitian dan memastikan bahwa metode yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian, desain penelitian ini menunjukkan alur sistematis yang mengintegrasikan elemen teoritis dan empiris.

SIMPULAN

penelitian ini menemukan bahwa lima indikator utama menunjukkan perubahan dalam kinerja karyawan PT Indorama Ventures Sustainable Solutions Indonesia. Kehadiran tidak konsisten, produktivitas dan kualitas hasil kerja sebagian besar memenuhi standar, bahkan melampaui standar, dan kerja sama tim dinilai cukup baik dengan catatan pada konsistensi. Meskipun belum sepenuhnya optimal, kepatuhan prosedur relatif tinggi. Hasil ini menjawab tujuan penelitian: metode Key Performance Indicator (KPI) memiliki kemampuan untuk memberikan evaluasi yang tidak bias sambil menentukan area kinerja yang perlu diperhatikan.

Secara teoretis, penelitian ini menegaskan bahwa, dengan menggabungkan lima indikator utama, KPI sangat penting sebagai alat pengukuran yang komprehensif. Di sisi lain, secara praktis, KPI memberikan dasar bagi manajemen untuk membangun strategi pengembangan SDM yang lebih fokus. Penelitian ini memiliki jumlah subjek yang terbatas, jadi hasilnya tidak dapat digeneralisasi. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana KPI berfungsi dalam berbagai konteks industri, penelitian lanjutan dapat melibatkan sampel yang lebih besar dengan menggunakan metode komparatif atau longitudinal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah membantu dalam proses penelitian ini. Secara khusus, ucapan terima kasih ditujukan kepada pembimbing akademik yang telah memberikan nasihat, saran, dan bimbingan sepanjang proses penelitian dari tahap penyusunan hingga penyelesaiannya. Selain itu, manajemen dan karyawan PT Indorama Ventures Sustainable Solutions Indonesia, terutama Divisi Operasi dan Pengawasan, dihargai karena telah memberikan peluang, data, dan kolaborasi yang diperlukan untuk mengumpulkan informasi.

Selain itu, penulis berterima kasih kepada keluarga, rekan kerja, dan semua orang yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan penelitian ini. Segala bantuan, dukungan, dan kontribusi ini sangat penting untuk memastikan penelitian ini berjalan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko. (2016). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE. In *buku akademik*.
- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. In *buku akademik nasional*.
- mangkunegara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Pt. Remaja Rosdakarya*.
- Robbins. (2016). *Organizational Behavior (Edisi ke-16), terjemahan: Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Salemba Empat.
- Sutrisno. (2018). Manajemen sumber daya manusia. In *buku referensi akademik*. Kencana (Prenadamedia Group).