

ARTIKEL PENELITIAN**Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan****Ilham Saputra¹, Hayatul Khairul Rahmat^{1*}**¹*Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia****Corresponding Author:** hayatul.khairulrahmat@budiluhur.ac.id**ABSTRACT**

This study aims to determine: the definition of performance evaluation, employee performance, factors that affect employee performance, the purpose of employee performance evaluation, and the benefits of employee performance evaluation. This research uses the literature study method. The findings of this study are that performance evaluation has forms such as aiming to measure, assess, and improve employee performance. In addition, the purpose of performance evaluation is to ensure the achievement of company goals and objectives, as well as to understand the company's position and the level of achievement of company goals. In this process, performance evaluation helps in detecting delays or deviations that occur, so that they can be corrected immediately and goals or objectives are achieved.

KEYWORDS*Employee; Performance; Evaluation.***PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi erat kaitannya dengan kualitas karyawannya. Karyawan yang berkualitas adalah mereka yang mampu mencapai target dan berkontribusi pada kemajuan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan sistem penilaian kinerja yang efektif. Penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penilaian ini dilakukan secara berkala untuk mengukur efektivitas kinerja karyawan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki (Widyaningrum, 2020).

Menurut (Widyaningrum, 2020), hasil kerja karyawan dapat berkembang jika ada beberapa elemen yang mendukung, salah satunya adalah kesehatan fisik dan emosional karyawan. Semakin sehat karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka. (Rachman et al., 2021) juga mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan alat ukur keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan nilai perusahaan. Penilaian kinerja yang efektif dapat membantu karyawan meningkatkan kinerjanya. (Rani & Mayasari, 2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan harus berfokus pada hasil kerja, bukan aktivitas dan perilaku kerja. Penilaian yang efektif harus objektif, memiliki standar yang jelas, dan memberikan umpan balik tentang apa yang telah dicapai. (Evita et al., 2019) menambahkan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan untuk memastikan bahwa karyawan memenuhi persyaratan dan membantu mereka mengatur tingkat kinerja mereka sendiri. (Wijayanti & Wimbarti, 2012) menekankan bahwa penilaian kinerja memiliki kemampuan untuk digunakan untuk memetakan kemampuan karyawan dan sebagai pertimbangan promosi. (Ayun, 2011) menjelaskan bahwa salah satu tugas penting di departemen manajemen sumber daya manusia adalah melakukan penilaian kinerja. Penilaian ini membantu bisnis mengelola modal sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan target masa depan. (Chasanah et al., 2017) menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara penilaian diri sendiri dan penilaian atasan tentang kinerja

karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan penilaian yang tidak bias terhadap kinerja mereka sendiri.

Ahli manajemen mengatakan bahwa mereka sering menggunakan faktor seperti kuantitas, kualitas, penentuan waktu kerja, efektivitas, kreatifitas, dan lainnya untuk mengukur seberapa baik atau buruk kinerja karyawan di perusahaan mereka. Pengukuran kinerja karyawan yang efektif harus mempertimbangkan faktor internal dan eksternal karyawan. Faktor internal meliputi kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, dan kondisi ekonomi. Adapun beberapa metode pengukuran kinerja karyawan, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu kerja, efektivitas, kreatifitas, dan komitmen kerja. Metode yang tepat untuk digunakan tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan organisasi, pengukuran kinerja digunakan untuk mengetahui tingkat kemampuan perusahaan dan evaluasi kinerja oleh pimpinan organisasi. (Showkat, 2013) menambahkan bahwa sistem penilaian kinerja harus dapat memberikan umpan balik yang diperlukan kepada karyawan dan mengambil tindakan untuk meningkatkan motivasi mereka sendiri. Evaluasi kinerja karyawan yang efektif dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kualitas produk dan jasa.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini membahas terkait evaluasi kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan menggunakan pendekatan deskriptif analitis dalam pengumpulan data. Sumber kepustakaan keilmuan yang relevan dengan penelitian ini juga dianalisis melalui metode ini. deskriptif dan analitis untuk menyelidiki masalah yang terkait dengan penerapan supervisi akademik dalam kepemimpinan pendidikan. Sumber kepustakaan keilmuan yang terkait dengan subjek penelitian dievaluasi selama proses pengumpulan data. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang menyeluruh tentang penggabungan supervisi akademik (Tursina, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang diterapkan organisasi untuk menilai kinerja karyawan secara berkala. Tujuannya adalah untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi aspek pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran mereka. Melalui evaluasi kinerja, Organisasi dapat memberikan penilaian atas prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh pekerja, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Evaluasi kinerja adalah proses yang sangat penting dalam mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Proses ini termasuk menilai dan mengukur kinerja individu dan tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja memungkinkan perusahaan untuk mengetahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan dan memperbaiki keputusan personalia serta memberikan umpan balik yang bermanfaat.

Evaluasi kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi elemen yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil. Fokusnya adalah menentukan seberapa produktif seorang karyawan dan apakah mereka memiliki kemampuan untuk memperbaiki kinerja mereka di masa depan untuk memastikan bahwa perusahaan, karyawan, dan masyarakat semuanya beruntung. Istilah-istilah seperti evaluasi kinerja, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan evaluasi hasil digunakan untuk mengukur seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar tertentu. Kemudian, mereka menyampaikan hasilnya kepada karyawan.

Sebagian besar pakar berpendapat seperti (Bernardin dan Russel, 1993) menjelaskan metode untuk mengukur seberapa banyak kontribusi karyawan kepada perusahaan tempat mereka bekerja dikenal sebagai evaluasi kinerja. Selain itu, (Henry Simamora, 2004) menggambarkan evaluasi kinerja adalah prosedur yang digunakan perusahaan untuk menilai seberapa baik setiap karyawan melakukan tugasnya. Menurut (Handoko, 2011) evaluasi prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan. Menurut (Rudianto, 2006) menambahkan evaluasi kinerja adalah evaluasi yang dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi seberapa efektif operasi suatu perusahaan, divisinya, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Mulyadi, 2001) juga menjelaskan evaluasi kinerja adalah evaluasi yang dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi seberapa efektif operasi suatu perusahaan, divisinya, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Bambang Wahyudi, 2002) menjelaskan proses rutin dan sistematis yang dikenal sebagai evaluasi kinerja digunakan untuk mengevaluasi kinerja seseorang di tempat kerja dan potensi pengembangannya.

Menurut beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja perusahaan. Ini juga membantu menentukan kebutuhan pelatihan kerja, memberikan tanggung jawab yang tepat kepada karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang, dan berfungsi sebagai dasar untuk menetapkan kebijakan, seperti peringkat jabatan.

Kinerja Karyawan: Sebuah Konsep

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Pengertian kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari kemampuan individu, usaha yang dicurahkan, hingga dukungan organisasi. Secara konseptual, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pandangan yang lebih luas tentang kinerja karyawan, yaitu apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Pandangan ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya terpaku pada hasil, tetapi juga mencakup proses dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja karyawan yang baik umumnya meliputi beberapa elemen, seperti kuantitas hasil (berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang ditentukan), kualitas hasil (seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan), ketepatan waktu (apakah pekerjaan diselesaikan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan), kehadiran (seberapa sering karyawan hadir di tempat kerja), dan kemampuan bekerja sama (seberapa baik karyawan bekerja sama dengan timnya untuk mencapai tujuan bersama).

Memahami pengertian kinerja karyawan secara mendalam penting bagi organisasi untuk mengembangkan sistem penilaian kinerja yang efektif, meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari kemampuan individu, usaha yang dicurahkan, hingga dukungan organisasi. Dengan memahami pengertian kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, organisasi dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai kesuksesan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beragam, mulai dari kemampuan individu, motivasi, hingga kondisi organisasi. Memahami faktor-faktor ini secara mendalam membantu organisasi dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2005), terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut.

1. Faktor Kemampuan (*ability*) meliputi kemampuan potensi (IQ). Karyawan dengan IQ tinggi umumnya lebih mudah mempelajari hal baru dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik), kemampuan teknis (pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Kemampuan ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.
2. Faktor motivasi (motivation) meliputi motivasi internal (dorongan yang berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk berprestasi, belajar, dan berkembang), dan motivasi eksternal (dorongan yang berasal dari luar individu, seperti gaji, bonus, dan penghargaan).

Mathis & Jackson (2001) menambahkan faktor lain yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu dukungan yang diterima (dukungan dari organisasi, seperti pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja yang kondusif), keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan (seberapa menarik dan menantang pekerjaan yang dilakukan karyawan), dan hubungan mereka dengan organisasi (seberapa baik hubungan karyawan dengan atasan dan rekan kerja mereka).

Siagian (2002) dan Handoko (2001) menambahkan beberapa faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompensasi (gaji, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan organisasi kepada karyawan), lingkungan kerja (kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan), budaya organisasi (nilai-nilai dan norma yang dianut organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan), kepemimpinan (kemampuan pemimpin dalam memotivasi, membimbing, dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan bersama), disiplin kerja (kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di organisasi), stres (kondisi ketegangan yang dapat mengganggu kinerja karyawan), desain pekerjaan (bagaimana pekerjaan dirancang dan didefinisikan untuk karyawan), komunikasi (efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan, serta antar karyawan dalam organisasi).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, dan kondisi organisasi.

Tujuan Evaluasi Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses yang sistematis untuk menilai dan mengevaluasi pelaksanaan tugas oleh individu, tim, atau unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi, sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi kinerja ini dianggap sebagai cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada karyawan, berdasarkan kinerja yang mereka tunjukkan.

Tujuan evaluasi kinerja karyawan adalah untuk memastikan pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, serta untuk memahami posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan. Dalam proses ini, evaluasi kinerja membantu dalam mendeteksi keterlambatan atau penyimpangan yang terjadi, sehingga segera dapat diperbaiki dan sasaran atau tujuan tercapai. Hasil evaluasi kinerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan, seperti peningkatan kinerja (untuk meningkatkan kinerja individu dan tim melalui pelatihan dan pengembangan), pengembangan SDM (untuk meningkatkan kemampuan dan potensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan), pemberian

kompensasi (untuk memberikan imbalan yang sesuai berdasarkan kinerja individu), program peningkatan produktivitas: (untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja melalui program peningkatan produktivitas), program kepegawaian (untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan melalui program kepegawaian yang lebih baik), dan menghindari perlakuan diskriminasi (untuk memastikan bahwa evaluasi kinerja tidak berbasis diskriminasi dan memungkinkan setiap karyawan untuk berkembang secara adil).

Dalam cakupan yang lebih luas, Simanjuntak (2005) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja bertujuan untuk menjamin tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan, terutama jika terjadi keterlambatan atau penyimpangan. Senada dengan hal tersebut, Mangkunegara (2005) menguraikan beberapa tujuan utama evaluasi kinerja, yaitu meningkatkan saling pengertian di antara karyawan tentang persyaratan kinerja, mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu, memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang, mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya, memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang ingin diubah.

Manfaat Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja karyawan merupakan alat penting bagi manajemen untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Evaluasi kinerja memiliki berbagai kegunaan, mulai dari yang paling penting hingga yang kurang penting, seperti (1) meningkatkan kinerja karyawan, (2) mengadministrasikan kompensasi berdasarkan prestasi kerja, (3) memberikan gambaran tentang harapan-harapan pekerjaannya, (4) menjadi dasar untuk keputusan promosi, (5) konseling, (6) memberikan motivasi, (7) menilai potensi karyawan, (8) menemukan kebutuhan pelatihan, (9) memperbaiki hubungan kerja, (10) membantu menetapkan tujuan, (11) meningkatkan efisiensi penugasan, (12) membuat keputusan tentang transfer, (13) membuat keputusan tentang layoff dan pemutusan hubungan kerja tetap, (14) membantu perencanaan jangka panjang, dan (15) menilai proses pengadaan.

Untuk memaksimalkan manfaat evaluasi kinerja, organisasi perlu memastikan bahwa evaluasi dilakukan secara: teratur (evaluasi kinerja harus dilakukan secara berkala, seperti setiap tahun atau setiap kuartal), objektif (Evaluasi kinerja harus didasarkan pada kriteria yang objektif dan terukur), adil (evaluasi kinerja harus dilakukan secara adil dan tidak bias), dan konstruktif (evaluasi kinerja harus memberikan umpan balik yang konstruktif dan bermanfaat bagi karyawan). Dengan melakukan evaluasi kinerja secara efektif, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan motivasi, dan membuat keputusan yang lebih baik tentang promosi, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Hal ini pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan menjadi lebih sukses.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah sistem formal yang diterapkan oleh organisasi untuk menilai kinerja karyawan secara berkala, dengan tujuan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja karyawan. Selain itu, tujuan evaluasi kinerja karyawan adalah untuk memastikan pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, serta untuk memahami posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan. Dalam proses ini, evaluasi kinerja membantu dalam mendeteksi keterlambatan atau penyimpangan yang terjadi, sehingga segera dapat diperbaiki dan sasaran atau tujuan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ayun, Q. (2011). Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 2(3), 74–88.
- [2] Bambang, W. (1991). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [3] Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (1993). *Humans Resource Management: an Experimental Approach, International Edition*. Singapore: McGraw Hill. Inc.
- [4] Chasanah, T. D., Effendi, U., & Silalahi, R. L. R. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Personalia Berdasarkan Kompetensi dengan Metode 360 Derajat (Studi Kasus di PG. Kebon Agung – Malang). *Jurnal Industria*, 4(1), 31–40.
- [5] Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- [6] Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- [7] Henry, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- [8] Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Afditama.
- [9] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Thomson Learning.
- [10] Mulyadi. (2001). *Akuntansi Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- [11] Rachman, T., Mujanah, S., & Susanti, N. (2021). Servant Leadership, Self Awareness Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tanjungbumi Madura. *Media Mahardhika*, 19(2), 361–371. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i2.260>
- [12] Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). 172-Article Text-473-1-10-20170314. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- [13] Rudianto. (2006). *Akuntansi Manajemen: Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- [14] Showkat, S. (2013). Performance appraisal in banking organizations. *Journal of Arts, Science & Commerce*, 3(1), 66–79.
- [15] Tursina, N. (2024). Integrasi Supervisi Akademik dalam Kepemimpinan Pendidikan untuk Meningkatkan Kinerja Gurudi Era Pembelajaran Abad-21. *Journal on Education*, 06(04), 18161–18175.
- [16] Widyaningrum, M. E. (2020). *Evaluasi Kinerja:Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Dalam Perusahaan* (Edisi Asli). Indomedia Pustaka.
- [17] Wijayanti, A., & Wimbarti, S. (2012). Evaluasi dan pengembangan sistem penilaikan kinerja pada PT HKS. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(2), 1–14.