
PENGARUH KEY PERFORMANCE INDICATORS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PERALATAN RUMAH TANGGA**Oleh****Rutinaias Haholongan¹⁾, Sri Handoko Sakti²⁾, Apry Linda Diana³⁾, Mochamad Yusuf⁴⁾****^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta****Email: ¹rutinaias@stei.ac.id, ²Handoko@stei.ac.id, ³Aprylindadiana@stei.ac.id, ⁴m.yusuf@stei.ac.id****Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *key performance indicators* terhadap kinerja karyawan perusahaan peralatan rumah tangga. Analisis uji prasyarat meliputi uji normalitas, multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, dilakukan sebelum analisis data. Metode analisis data dari penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *key performance indicators* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat sebagai nilai t dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dari tingkat signifikan. Kontribusi *Key Performance Indicators* dalam mengelola dan menselaraskan kinerja karyawan merupakan suatu solusi dalam memberikan informasi sejauh mana keberhasilan mewujudkan target kerja yang telah ditetapkan, mengidentifikasi dan memonitor ukuran keberhasilan, tentunya dengan menunjukkan indikator kinerja yang jelas, spesifik dan terukur

Kata Kunci: KPI, Kinerja, Peralatan Rumah Tangga**PENDAHULUAN**

Perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang penyedia peralatan rumah tangga memiliki 8 cabang diseluruh Indonesia. Secara berkesinambungan mengembangkan beragam produk yang diklasifikasikan dalam 3 lini kategori yaitu *cooking*, *cleaning*, dan *cooling*. Keseluruhan produk menekankan pada aspek fitur, desain dan kenyamanan serta cara pakai yang mudah bagi pengguna, selain itu juga tidak lupa menghasilkan produk yang ramah lingkungan. Dengan konsep *smart living* diharapkan dapat dipercaya terus menerus menjadi partner bagi semua konsumen dibidang *'home appliance'* Tetapi untuk menjadi perusahaan yang terpercaya, terus ada dan terus menghasilkan profit yang meningkat dari tahun ke tahun, perusahaan harus tetap menjaga konsistensi dan menghasilkan produk yang baik serta *service* yang memuaskan.

Perusahaan yang cukup besar harus memperhatikan faktor-faktor pendukung tersebut untuk membuat perusahaan tetap bertahan dan terus berkembang, dimana banyak

sekali perusahaan besar yang sejenis sebagaimana data yang disampaikan diatas. Faktor yang memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia, sebuah sistem ataupun perangkat teknologi canggih sekalipun tidak akan mencapai sebuah produktivitas yang efektif dan efisien (Bakhtiar dan Hartanto, 2016). Maka dari itu, sumber daya manusia sangat berpengaruh besar dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Sebuah perusahaan yang cukup besar dan baik harus mempunyai faktor-faktor produksi yang meliputi modal, bahan baku dan sumber daya yang harus diperhatikan dengan baik demi mewujudkan visi dan misi perusahaan (Fancello, 2013).

Beralih kepada visi dan misi perusahaan, untuk menjadi perusahaan yang besar tidak luput dari pengawasan manajemen untuk terus mengamati, menganalisis, dan kemudian mengembangkan sebuah strategi manajemen agar sebuah perusahaan dapat mengukur level kinerja manajemen dan

dianggap sebagai parameter kunci untuk menentukan keberhasilan perusahaan. Selain itu, perusahaan memiliki penetapan angka target kinerja mingguan, bulanan, ataupun tahunan kepada setiap karyawan. Hal ini tentu saja dibuat agar karyawan mampu untuk memberikan kinerja yang maksimal agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Iveta, 2012). Selain itu setiap karyawan juga harus mempunyai motivasi dan disiplin kerja yang tinggi terhadap target yang diberikan.

Maka dari itu, pemberdayaan karyawan oleh perusahaan secara maksimal ditentukan faktor yang terbesar yaitu adalah kinerja. Untuk itu, dibuatlah sebuah strategi manajemen yang mengawasi (*monitoring*) faktor-faktor pendukung tersebut. Strategi manajemen ini harus menjelaskan apa yang harus karyawan lakukan dan bagaimana meningkatkan kinerjanya secara dramatis yang terstruktur dan terjadwal secara tepat waktu yang disebut dengan KPI (*Key Performance Indicators*). KPI adalah sekumpulan data dan informasi yang berisi hasil dari kinerja yang ditargetkan oleh manajemen.

KPI berkaitan langsung dengan visi, misi, nilai-nilai dan tujuan strategik dari setiap perspektif dalam perusahaan dimana manajemen sebagai informasi yang konsisten, tepat, dan mudah diakses namun tetap aman agar dapat dipergunakan untuk pembuatan strategik dan operasional (Parmenter, 2007).

LANDASAN TEORI

Key Performance Indicator (KPI).

KPI secara garis besar adalah sebuah pelaporan hasil dari kinerja yang diberikan oleh seorang karyawan kepada manajemen untuk mengetahui apakah keseluruhan pekerjaan yang ditargetkan oleh perusahaan sudah tercapai atau belum (Wicaksono dan Sari, 2010).

Menurut Badawy et al. (2016), indikator kinerja kunci (KPI) merupakan elemen kunci yang mengatur organisasi,

kriteria yang bersifat terukur (*measurable*) dan dianggap sebagai parameter kunci untuk menentukan keberhasilan organisasi, serta memiliki penetapan angka target kinerja tahunan yang menantang.

Seperti yang dikemukakan oleh (Parmenter, 2007), bahwa *Key performance indicator* membantu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan menuju tujuan organisasi. Organisasi telah menganalisis misi, mengenal pasti semua kepentingan, dan tujuan yang ditetapkan, maka perlu cara untuk mengukur kemajuan menuju tujuan tersebut. *Key performance indicator* adalah pengukurannya. KPI (*Key performance indicator*) sering disebut sebagai landasan untuk menjaga perusahaan sesuai dengan tujuan dan visi misinya (Chubb et al, 2011).

Menurut Meier et al. (2013) visi merupakan suatu pernyataan tentang gambaran ideal yang ingin dicapai oleh organisasi di masa yang akan datang, atau suatu pernyataan komitmen bersama antara manajemen puncak (top management) dan semua tingkat dari organisasi itu. Sedangkan Misi adalah strategi untuk tercapainya sebuah visi. misi merupakan suatu alat yang sangat bernilai dalam mengarahkan, merencanakan, dan menerapkan usaha-usaha dari organisasi. Maka dari itu, visi dan misi perusahaan sangat penting karena mencerminkan jati diri perusahaan di mata konsumen. Salah satu alat untuk memonitor atau mengevaluasi sejauh mana misi yang dilakukan untuk pencapaian visi tersebut disebut dengan *key performance indicator* (KPI).

Sebelum membuat KPI yang jelas dan terstruktur, sebuah perusahaan harus melakukan beberapa persiapan, seperti menetapkan tujuan yang dicapai, memiliki bisnis proses yang terdefinisi dengan jelas, menetapkan ukuran kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dan memonitor setiap kondisi yang terjadi serta melakukan perubahan yang diperlukan guna mencapai tujuannya dari jangka pendek hingga jangka panjang. Maka dari itu dibutuhkan

sebuah pengukuran seperti yang dikatakan oleh Parmenter (2007), KPI menyajikan serangkaian ukuran yang fokus pada aspek-aspek kinerja organisasi yang paling penting untuk keberhasilan organisasi pada saat ini dan waktu yang akan datang.

Selama ini KPI digunakan untuk pengukuran parameter secara kualitatif, misalnya pengukuran kualitas kepemimpinan dan kepuasan pelanggan. Hal yang perlu diperhatikan adalah tidak semua hal bisa dijadikan sebagai KPI. KPI menjelaskan apa yang ingin dicapai dan langkah-langkah apa yang harus dilakukan agar dapat merealisasikan apa yang ingin dicapai dengan memperhatikan objek strategi sesuai dengan visi dan misi yang dibuat oleh perusahaan itu sendiri.

Kinerja

Pada umumnya kinerja dapat diartikan sebagai *performance* atau disebut dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Menurut Ginting (2016), secara harafiah bisa diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang karena telah mencapai apa yang ditargetkan. Karena hal tersebut, kinerja seorang karyawan secara nyata dapat dilihat dari apa yang telah ia capai dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Idris (2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ismainar (2015) mengemukakan indikator kinerja terdiri dari : *responsiveness*, *responsibility*, *accountability*.

- a. *Responsiveness* atau responsivitas ini mengukur daya tanggap provider terhadap harapan, keinginan, aspirasi serta tuntutan customers.
- b. *Responsibility* atau tanggung jawab adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik dilakukan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

- c. *Accountability* atau akuntabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran-ukuran eksternal yang ada di masyarakat dan dimiliki oleh *stakeholders*, seperti nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

METODE PENELITIAN

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang bersumber dari hasil penelitian berupa jawaban terhadap kuesioner yang diperoleh dari pihak yang dijadikan sumber data yaitu karyawan perusahaan alat rumah tangga, Sedangkan data sekunder merupakan data penunjang penelitian yang diperoleh dari berbagai sumber untuk melengkapi penelitian.

Menurut Sugiyono (2013), "Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Creswell (2014), "Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau *study sensus*". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 90 orang.

Menurut Sugiyono (2013) "sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel penelitian ditetapkan berdasarkan Rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

dimana

n = sampel,

N = populasi,

e = nilai presisi 95% sehingga bila dihitung:

$$n = 90 / (1 + 90(0,05)^2) = 73$$

Dengan rumus tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 orang dari 90 karyawan. Teknik penetapan sampel dilakukan secara *probability sampling* dimana besarnya peluang atau probabilitas elemen populasi

untuk terpilih sebagai subjek diketahui (Jalaluddin, 2012). Penentuan sampel dapat dijabarkan dengan menentukan wilayah karyawan secara purposive sampling pertimbangan terjadi apabila pengambilan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan perorangan atau pertimbangan peneliti.

Metode analisis yang akan dilakukan dalam penelitian ini yang pertama melakukan uji kualitas data yaitu validitas dan realibilitas, setelah itu melakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heterokedasitas, uji multikolinearitas, setelah terpenuhi maka dilakukan uji hipotesis yaitu uji regresi linier berganda, determinasi, uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji regresi linier berganda variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | |
| (Constant) | 2.643 | 0.374 | | 7.062 |
| KPI | 0.376 | 0.091 | 0.44 | 4.125 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Nilai persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = 2.643 + 0.376X_1$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa

- Nilai konstanta sebesar 2.643. Artinya jika variabel KPI bernilai 0, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 2,643
- Koefisien regresi variabel KPI (nilai b1) sebesar 0,376. Artinya jika variabel KPI mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,367

Tabel 2. Distribusi t

| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.643 | 0.374 | | 7.062 | 0.000 |
| KPI | 0.376 | 0.091 | 0.44 | 4.125 | 0.000 |

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai Nilai t hitung sebesar 4.125. Nilai t hitung positif, artinya pengaruh yang terjadi adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa KPI akan meningkatkan kinerja karyawan tingkat signifikansi < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu KPI secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3 Distribusi F

| F | Sig. |
|--------|-------------------|
| 17.014 | .000 ^a |

Hasil pengujian secara bersama-sama menunjukkan nilai Fstat sebesar 17.014 dengan nilai sig sebesar 0.000, hal ini memiliki pengertian variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini signifikan dalam mempengaruhi variabel dependen, karena nilai sig dari Fstat 0.000 < 0.05 maka Ho ditolak, artinya seluruh variabel independen KPI memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan pada tingkat kepercayaan sebesar 95%.

KPI (*key performance indicator*) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Indomulia. Berdasarkan Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 4.125 dengan nilai signifikansi <0,05. Nilai t hitung positif, artinya pengaruh yang terjadi adalah positif. Perusahaan yang memiliki *key performance indicator* baik dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan bekerja dengan mematuhi ketentuan yang berlaku dapat bekerja dengan benar dan efektif.

PENUTUP
Kesimpulan

KPI berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penilaian KPI maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan.

Saran

Para pembuat keputusan di tingkat manajerial, khususnya dalam bidang sumber daya manusia diharapkan akan lebih mempertimbangkan dan membuat program yang lebih baik dalam upaya peningkatan penilaian KPI, khususnya peningkatan pengetahuan dan motif, tentunya tanpa mengabaikan pula peningkatan keterampilan, konsep diri, dan sifat karyawan. Hal ini mengingat bahwa dasar kompetensi sumber daya manusia adalah kepribadian atau karakter yang dibentuk oleh proses kerja dan belajar. Kerja atau praktek merupakan proses belajar yang melahirkan keterampilan dan pengetahuan, di samping itu kerja merupakan proses pembentukan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Peningkatan penilaian kerja karyawan (*Key Performance Indicator*) secara berkesinambungan akan meningkatkan kemampuan dan sikap positif untuk lebih produktif atau berprestasi lebih baik lagi. Penilaian kerja tersebut akan meningkatkan produktivitas kelompok atau unit, dan peningkatan produktivitas kelompok atau unit pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Karyawan diharapkan percaya bahwa perusahaan akan memberikan penghargaan yang tinggi bagi mereka yang mau berkembang dan mampu menunjukkan prestasinya bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Badawy et al. 2016. A Survey on Exploring Key Performance Indicators. *Future Computing dan Informatics Journal* 1, 47-52.
- [2] Bakhtiar, A. & Hartanto, A. S. H., 2016. Perbandingan metode-metode pengukuran kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XXV*, pp. A-15- 6.
- [3] Chubb et al. 2011. *Performance Management: Literature Review*. United Kingdom. Institute for Employment Studies.
- [4] Creswell, Jhon W. 2014. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset : Memilih di antara Lima Pendekatan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- [5] Fancello, G., 2013. The performance of urban road system: an innovative approach using DEA (data envelopment analysis). *SIDT Scientific Seminar. Procedia - Social and Behavioral Science*, Volume 87, pp. 163 - 176.
- [6] Ginting, Desmon. 2016. *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- [7] Jalaluddin, Rachmat. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- [8] Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- [9] Ismainar, Hetty. 2015. *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- [10] Iveta, G., 2012. Human resource key performance indicators. *Journal of Competitiveness*, 4(1), pp. 117-128.
- [11] Meier et al. 2013. Key performance Indicators for Assessing the Planning and Delivery of Industrial Services. 2 nd International through Life Engineering Service Conference. 2013. Ashutosh Tiwari. 99-104.
- [12] Parmenter, D., 2007. *Key Performance Indicator*. Dalam: Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- [13] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Metho). Bandung: Alfabeta.
- [14] Wicaksono, P. A., Suliantoro, H. & Sari, K., 2010. Analisis pengukuran kinerja pengadaan menggunakan metode sink's seven performance criteria. J@TI UNDIP, Volume V No. 2, pp. 127-134