



Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Deco 100 Supermarket Indrapura

Christin Natalia Sianipar^{1*}, Nursaimatussaddiya¹, Deby Suhadinda¹

STIE Bina Karya¹

Email : christinsianipar@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of employee performance appraisal at PT. Deco 100 supermarket Indrapura. The type and approach of the research is field research with a qualitative approach. Data collection techniques were obtained through observation, interviews and documentation. Based on the research and discussion, it can be concluded that the application of assessment to improve the performance of the employees of Deco 100 supermarket Indrapura has been done well. This is to encourage companies to prepare good quality and competent employees. The impact of employee performance appraisal is positive and negative. The positive impact is an increase in better work motivation, an evaluation according to the work standards that have been carried out, there is also feedback on past performance in the form of bonuses. Meanwhile, the negative impact is the imposition of a warning letter, not getting a reward and being able to stop working when making a fatal mistake.

Keyword : Performance, Qualitative, Work Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT. Deco 100 supermarket Indrapura. Jenis dan pendekatan penelitian adalah Penelitian lapangan dengan pendekatan Kualitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penerapan penilaian untuk meningkatkan kinerja Pada karyawan Deco 100 supermarket Indrapura sudah dilakukan dengan baik. hal ini guna mendorong perusahaan dalam mempersiapkan karyawan yang berkualitas baik dan juga berkompeten. Dampak penilaian kinerja karyawan ada yang positif dan negatif. Dampak positifnya adalah meningkatnya motivasi kerja yang lebih baik, adanya evaluasi sesuai standar kerja yang sudah dilakukan, ada timbal balik juga terhadap kinerja yang sudah lalu dalam bentuk bonus. Sedangkan dampak negatifnya yaitu pengenaan surat peringatan, tidak mendapatkan reward serta bisa saja pemberhentian masa kerja ketika melakukan kesalahan fatal.

Kata Kunci : Kinerja, Kualitatif, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia menurut (Schuler dalam Sutrisno, 2015) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

PT Deco 100 Supermarket adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang usaha ritel berskala besar. Deco 100 merupakan salah satu Supermarket yang terdapat di Indrapura, Deco 100 berkembang sejak tahun 2007 dan berdiri tepat nya pada tanggal 22 Desember 2007 yang sekarang telah berkembang sekitar 14 tahun dan memiliki karyawan 44 pekerja pada perusahaan pusat nya.

Perusahaan ini mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan market lainnya, karena harga yang lebih murah dan pelayanannya yang bagus serta memiliki kelengkapan produk-produk rumah tangga. disamping kelengkapan produk dari sisi harga masih sangat ekonomis di bandingkan pesaing lainnya.

Pelaksanaan Penilaian kinerja yang digunakan oleh manajemen PT DECO 100 Indrapura dalam melakukan evaluasi atas sumber daya perusahaan adalah berdasarkan SOP , guna menganalisis apakah sumber daya perusahaan berjalan sesuai dengan standart-standart yang di tetapkan dan target kerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kegagalan atau keberhasilan perusahaan dalam pengelolaan kinerja karyawan didasarkan atas penilaian kinerja yang berlangsung.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di PT Deco 100 karyawan di PT Deco 100 selalu mengalami pergantian karyawan dalam waktu yang pendek, sering karyawan tersebut berhenti dalam masa kerja yang belum cukup lama . peneliti ingin mengkaji/menganalisis peneliaian yg seperti apa yg dilakukan perusahaan tersebut dalam menyaring kualitas tenaga kerja nya . sehingga urgensi pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apa upaya yg dilakukan perusahaan dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan upaya nya mempertahankan kinerja karyawan nya.

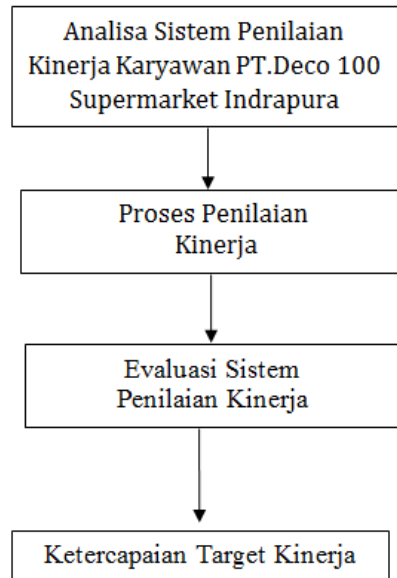
TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Menurut Menurut (Mones N. Kiggundu dalam Hartatik, 2014) Manajemen SDM adalah pengembangan dan pemanfaatan karyawan dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Kinerja

Kinerja menurut (Moechariono, 2012) kinerja adalah sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.



Gambar 1. Paradigma Berpikir

Paradigma berpikir dalam penelitian ini bahwa Penilaian Kinerja karyawan sangat penting untuk di Analisis guna mencapai Visi & Misi perusahaan. jika tidak ada penilaian kinerja maka perusahaan tidak akan berkembang.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data kualitatif .

Teknik Analisis Data

1. Reduksi data
2. Penarikan kesimpulan/verifikasi

Uji keabsaan Data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bahwa proses penelitian lapangan yang telah dilakukan peneliti dengan memenuhi persyaratan administrasi penelitian. penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif tentang pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT DECO 100 Supermarket Indrapura .

1. Analisa pelaksanaan penilaian Kinerja Karyawan pada PT Deco 100 Supermarket Indrapura
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT Deco 100 supermarket Indrapura adalah dengan melakukan proses-proses penilaian kinerja dan mengevaluasi sistem penilaian kinerja yang ada. Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan bagian dari analisis yang diharapkan dapat memberikan hasil terhadap carpaian target yang maksimal .
 - a. Proses Penilaian Kinerja

Dalam mendorong kelancaran berlangsungnya aktivitas bekerja, salah satu yang penting yaitu faktor dari pada kualitas sumber daya manusia nya yaitu bentuk kinerja karyawan perusahaan. Agar kinerja karyawan terbentuk dengan baik, perlu adanya proses dalam bekerja sehingga ketika dalam proses tersebut kinerja akan dinilai oleh atasan.

PT Deco100 supermarket Indrapura dalam mengembangkan kinerja karyawan memberikan pelatihan berupa training. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan training ini merupakan tahap awal dalam menilai kelayakan karyawan tersebut dan kemudian dilakukan penilaian secara berkala dalam kurun waktu 3 bulan sekali. Bentuk pelatihan yang diberikan kepada karyawan adalah dengan memberi bimbingan atau arahan seperti dilatih bagaimana cara berkomunikasi yang baik agar menarik minat konsumen, bagaimana penataan barang dengan baik, dan bagaimana cara mengontrol ketersediaan stok dengan teliti dan cermat. Upaya tersebut merupakan bagian dari sistem penilaian. Penilaian kinerja karyawan pada PT Deco 100 supermarket Indrapura dilaksanakan berdasarkan SOP dan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

Penilaian Kinerja Karyawan akan dinilai berdasarkan SOP yang tertera diatas, sehingga karyawan akan di nilai apakah kinerja nya sudah sesuai dengan SOP atau tidak. Hasil dari penilaian ini nantinya yang akan menjadi evaluasi peningkatan/penurunan kinerja karyawan sekaligus sebagai acuan keputusan layak atau tidak nya karyawan untuk dilanjutkan masa bekerja nya.

Setelah adanya penetapan SOP sebagai standarisasi penilaian kinerja maka atasan mulai melakukan penilaian dengan membuat form penilaian terhadap kinerja karyawan tersebut. Form ini digunakan atasan dalam mengevaluasi kinerja setiap karyawan yang bekerja di PT.Deco 100 pada 3 bulan sekali.

b. Evaluasi Sistem Penilaian Kinerja

Setelah adanya proses penilaian yang berlangsung atas kinerja karyawan, maka perlunya evaluasi untuk menguraikan hasil dari penilaian yang sudah dilakukan. Berdasarkan keterangan wawancara diatas bahwa setelah karyawan menjalankan tugas-tugasnya coordinator lapangan selalu mengevaluasi hasil kerja karyawan setelah jam kerja berakhir.

Pada setiap karyawan yang di evaluasi akan diberitahu saran dan perbaikan untuk menunjang perubahan kinerja kearah yang lebih baik. Jika terdapat karyawan yang melakukan penyimpangan seperti ke-tidak disiplin maka akan dipanggil untuk diberi peringatan. namun jika dalam 3 kali karyawan mengabaikan peringatan tersebut maka dikenakan sanksi maupun pemberhentian masa bekerja.

c. Capaian Target

Capaian target pada Perusahaan PT.Deco 100 yaitu dengan berkembangnya kualitas kinerja karyawan maka akan menunjang keberhasilan perusahaan dengan meningkatnya penjualan dan keuntungan perusahaan.

Perusahaan menetapkan target pada setiap karyawan dalam tiap divisi yang ada. Target ini dikenakan secara individual maupun secara kelompok. Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh karyawan Tika dan Dwi telah mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Timbal balik yang diberikan perusahaan atas ketercapaian target yang diperoleh adalah berupa bonus. Bonus ini merupakan salah satu cara atau upaya yang dilakukan perusahaan dalam mendorong semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan memenuhi target yang ada. Pemberian bonus ini juga merupakan sarana dalam menghargai kinerja karyawan dan meningkatkan motivasi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, diatas dapat disimpulkan bahwa analisis pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT. Deco100 Supermarket Indrapura bertujuan untuk menilai dan mengevaluasi perkembangan dari seluruh sumber daya perusahaan. Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan dilaksanakan sesuai SOP yang berlaku di perusahaan dan berjalan dengan baik.

Proses pengamatan kinerja karyawan dilakukan atasan secara structural terkait skill, komunikasi, attitude, kedisiplinan. Proses pengamatan bersifat subjektif dan bergantung pada masing-masing atasan. Dampak yang ditimbulkan dari adanya penilaian kinerja berdampak positif yaitu meningkatnya motivasi kerja karyawan yang lebih baik dalam memenuhi target perusahaan. dari hasil penilaian yang ada selama penelitian ini terdapat pengurangan jumlah karyawan tetap yang di akibatkan adanya ketidak disiplin individual sehingga karyawan tersebut mengalami penurunan kualitas kerjanya. hal ini didukung oleh hasil data penilaian karyawan tetap yang ada

REFERENSI

- Agus Sunyoto, M. (2017). *Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan*. July, 10.
- Amstrong dalam Edison dkk. (2017). *Pengertian Kinerja*. 188.
- Cushway dalam Edy Sutrisno. (2012). *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kolisch 1996, 7–8.
- Dalam buku Mangkunegara. (2019). *Evaluasi Kinerja*.
- Dalam Buku Mangkunegara. (2019). *Sasaran Evaluasi*.
- Gerry Dessler. (2015). Penilaian Kinerja Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 330.
- H. Suparyadi. (2015). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*., 69, 2.
- Hamali, A. Y. (2018). *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. 6.
- Kasmir. (2016). sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 8, 3. [http://eprints.uny.ac.id/67311/3/BAB II.pdf](http://eprints.uny.ac.id/67311/3/BAB%20II.pdf)
- Moehariono. (2012). *Pengaruh kinerja individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi*. 95.
- Mondy dan Noe dalam Sami'an. (2012). Pengertian penilaian kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2, 2.
- Mones N. Kiggundu dalam Hartatik. (2014). *Analisis Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja*. 14.
- Nimran&Amirullah. (2015). Pengertian Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 495–503.
- Schuler dalam Sutrisno. (2015). *sumber daya manusia*.
- Sedarmayanti. (2017). Manfaat Penilaian Kinerja. *Portaluniversitasquality*, 64. [http://portaluniversitasquality.ac.id/55555/1118/4/BAB II.pdf](http://portaluniversitasquality.ac.id/55555/1118/4/BAB%20II.pdf)
- Sugiyono. (2012). *pengertian bahan referensi*. 275.

- Sugiyono. (2015). Pengertian Metode Penelitian Kualitatif. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 42.
- Sugiyono. (2016). *Teknik Triangulasi*. 152–128.
- Sugiyono. (2018). Pengertian Kesimpulan/Verifikasi. *Bab III Metoda Penelitian*, 252–253.
- Sugiyono. (2018). Sumber Data. *Bab III Metoda Penelitian*, 456.
- Sedarmayanti. (2017). Pengukuran Kinerja. *Portaluniversitasquality*.
[http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1118/4/BAB II.pdf](http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1118/4/BAB%20II.pdf)
- Cahyadi, L. and Cahyadi, W. (2023) ‘The influence of transactional leadership style and transformational on organizational commitment with compensation as a moderating variable’, *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), p. 845. doi:10.29210/020231736.
- Cahyadi, W., Aswita, D. and Ningsih, T.Z. (2022) ‘Analysis of The Development of Non-Cognitive Assessment Instrument to Support Online History Learning in Jambi City High School’, *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(3), pp. 3265–3274. doi:10.35445/alishlah.v14i3.2044.
- Candrasa, L. and Cen, C.C. (2022) ‘The Effect Of Teacher Teaching, Learning Methods And Students Perceptions On The Student’s Learning Achievement In Medan City’, *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), pp. 449–456. doi:10.29210/020221737.
- Sinaga, E.M. (2022) ‘The Influence Of Price On Purchase Decision With Quality Of Service As Intervening Variable (Case Study On Customer Outlet Distributor Of XL AXIATA Products PT. Akses Lintas Nusantara Kota Tebing Tinggi)’, *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), pp. 125–133. doi:10.29210/020221734.