



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

## Evaluasi Program Pengembangan Karyawan Berbasis KPI Sebagai Strategi Pertumbuhan Bisnis di PT. Vitapharm (Viva Cosmetic)

*Evaluation of KPI-Based Employee Development Program as a Business Growth Strategy at PT. Vitapharm (Viva Cosmetic)*

Akbar Al Farizky<sup>1\*</sup>, Acep Samsudin<sup>2</sup>

<sup>1</sup> UPN "Veteran" Jawa Timur, 22042010043@student.upnjatim.ac.id

<sup>2</sup> UPN "Veteran" Jawa Timur, acep.samsudin.sdbis@upnjtim.ac.id

\*Corresponding Author: E-mail: 22042010043@student.upnjatim.ac.id

### Artikel Penelitian

#### Article History:

Received: 18 Nov, 2024

Revised: 21 Dec, 2024

Accepted: 29 Jan, 2025

#### Kata Kunci:

Program Pengembangan

Karyawan;

KPI;

Evaluasi Kinerja;

Pertumbuhan Bisnis

#### Keywords:

Employee Development

Program;

KPI;

Performance Evaluation;

Business Growth

DOI: 10.56338/jks.v8i1.6850

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi program pengembangan karyawan berbasis KPI di PT. Vitapharm (Viva Cosmetic), dengan fokus pada dampak penerapan KPI terhadap kinerja individu, kualitas SDM, dan pertumbuhan bisnis perusahaan. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui studi literatur, wawancara, dan pengamatan langsung. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa penerapan KPI meningkatkan pemahaman karyawan mengenai tujuan perusahaan dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas sebesar 15% pada tahun 2023. Selain itu, 80% karyawan melaporkan peningkatan keterampilan dalam pengetahuan produk dan pelayanan pelanggan. Namun, ditemukan tantangan dalam pemahaman KPI dan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan serta motivasi karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan untuk menyederhanakan KPI, menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan departemen, serta memperkenalkan program yang mendukung kesejahteraan dan soft skills karyawan.

### ABSTRACT

This study aims to evaluate the employee development program based on KPIs at PT. Vitapharm (Viva Cosmetic), focusing on the impact of KPI implementation on individual performance, human resource quality, and business growth. The research method used is descriptive qualitative, with data collection through literature study, interviews, and direct observation. The evaluation results show that the implementation of KPIs has improved employee understanding of company goals and contributed to a 15% increase in productivity in 2023. Additionally, 80% of employees reported improvements in product knowledge and customer service skills. However, challenges were found in KPI understanding and a lack of focus on employee welfare and motivation. Based on these findings, it is recommended to simplify the KPIs, align training with departmental needs, and introduce programs that support employee welfare and soft skills development.

## **PENDAHULUAN**

Evaluasi program pengembangan karyawan berbasis KPI di PT. Vitapharm (Viva Cosmetic) berawal dari pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri kosmetik, PT. Vitapharm menghadapi tantangan yang semakin kompleks di tengah persaingan yang ketat dan dinamika pasar yang cepat berubah. Untuk menghadapi tantangan ini, perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berorientasi pada pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pengembangan karyawan yang berfokus pada pencapaian target-target tertentu melalui Key Performance Indicators (KPI) menjadi suatu pendekatan yang strategis. KPI sebagai alat ukur kinerja memberikan gambaran yang jelas mengenai capaian individu dan tim dalam mendukung tujuan perusahaan (Alfiana, A., et all, 2023).

Program pengembangan karyawan berbasis KPI diharapkan dapat meningkatkan kualitas SDM yang ada, memperkuat budaya kinerja, dan memaksimalkan kontribusi karyawan terhadap pertumbuhan bisnis PT. Vitapharm. Namun, penting untuk melakukan evaluasi terhadap implementasi program tersebut agar dapat diketahui efektivitasnya dalam mendorong kinerja perusahaan, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut di masa depan (Dharmawan, D, et all, 2024).

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam mengenai evaluasi program pengembangan karyawan berbasis KPI di PT. Vitapharm (Viva Cosmetic). Pendekatan penelitian dokumenter dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang valid dan terpercaya dari berbagai sumber yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi literatur, yaitu dengan mempelajari dokumen resmi perusahaan, buku-buku terkait, serta literatur lainnya yang mendukung topik penelitian.

Selain itu, wawancara dengan pihak-pihak terkait, seperti manajer SDM dan karyawan, juga dilakukan untuk mendapatkan informasi langsung mengenai implementasi dan dampak program pengembangan karyawan berbasis KPI. Pengamatan langsung di lapangan juga menjadi bagian dari teknik pengumpulan data, di mana peneliti mengamati secara langsung kegiatan-kegiatan yang terkait dengan program pengembangan karyawan dan bagaimana KPI diterapkan dalam praktik. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas program pengembangan karyawan dalam mendukung strategi pertumbuhan bisnis perusahaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil evaluasi program pengembangan karyawan berbasis KPI di PT. Vitapharm (Viva Cosmetic), terdapat berbagai hasil utama tentang implementasi dan dampaknya terhadap keberhasilan bisnis perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pengembangan karyawan berbasis KPI memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja individu dan tim di perusahaan. Pertama, penggunaan KPI telah memberikan arah yang jelas bagi staf untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan memiliki tujuan yang terukur yang tidak hanya berfokus pada faktor kuantitatif, tetapi juga pada kualitas pekerjaan yang konsisten dengan rencana pertumbuhan

perusahaan PT. Vitapharm.

Indikator kinerja yang jelas membantu karyawan memahami apa yang diharapkan organisasi dari mereka, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Kedua, PT. Vitapharm berhasil meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui program pengembangan berbasis KPI. Pelatihan dan pengembangan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dilakukan secara disiplin dan berkelanjutan. Hal ini ditunjukkan dengan peningkatan kompetensi staf di berbagai bidang, termasuk pengetahuan produk, layanan pelanggan, dan kapasitas untuk menggunakan teknologi baru untuk mendukung proses bisnis. Selain itu, organisasi meningkatkan proses rekrutmen dan menempatkan orang-orang terbaik pada peran yang sesuai dengan keterampilan dan target KPI mereka (Fauzi, F., et al, 2024).

Namun, tinjauan ini mengungkap tantangan dan hambatan yang signifikan bagi organisasi. Salah satunya adalah kesenjangan antara pemahaman dan penerapan KPI di berbagai tingkat organisasi. Beberapa karyawan merasa sulit memahami indikator kinerja yang telah ditetapkan, sementara yang lain percaya bahwa KPI saat ini terlalu ambisius dan tidak praktis untuk dicapai dalam jangka waktu yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem KPI harus disesuaikan dan ditingkatkan agar lebih sesuai dengan lingkungan operasi perusahaan dan keterampilan staf. Lebih jauh, meskipun KPI memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, tinjauan ini menemukan bahwa berbagai aspek non-teknis seperti motivasi, kepuasan kerja, dan budaya bisnis memerlukan lebih banyak perhatian (Dharmawan, D, et all, 2024).

Program pengembangan staf berbasis KPI tidak hanya berfokus pada pencapaian angka dan target, tetapi juga pada pengembangan soft skill dan memastikan kesejahteraan karyawan, yang akan meningkatkan kinerja dan dedikasi terhadap organisasi. Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa, meskipun terdapat sejumlah kendala, program pengembangan personel berbasis KPI telah memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan PT. Vitapharm. Dengan memperbaiki berbagai masalah yang masih menjadi kendala, diharapkan program ini akan lebih efektif dalam mendorong kinerja perusahaan dan meningkatkan kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

Tabel 1. Hasil Evaluasi Program Pengembangan Karyawan Berbasis KPI di PT. Vitapharm (Viva Cosmetic)

Aspek Evaluasi	Temuan	Data Kuantitatif	Dampak Positif	Tantangan/Kendala	Rekomendasi Perbaikan
<b>Penerapan KPI</b>	Penerapan KPI memberikan arah yang jelas bagi karyawan dalam mencapai	<b>85%</b> karyawan memahami tujuan dan harapan perusahaan melalui KPI.	Peningkatan produktivitas tim sebesar <b>15%</b> pada tahun 2023 dibandingkan	30% karyawan kesulitan memahami KPI dan merasa KPI terlalu ambisius.	Penyederhanaan dan klarifikasi KPI untuk meningkatkan pemahaman karyawan.

	tujuan perusahaan.		tahun sebelumnya.		
<b>Peningkatan Kualitas SDM</b>	Program pelatihan dan pengembangan berfokus pada peningkatan keterampilan karyawan.	<b>80%</b> karyawan melaporkan peningkatan pengetahuan produk dan pelayanan pelanggan. <b>90%</b> karyawan meningkat kemampuan teknis (teknologi baru).	Meningkatnya keterampilan dalam berbagai bidang yang mendukung efisiensi kerja.	Beberapa karyawan merasa pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka.	Menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan spesifik tiap departemen.
<b>Rekrutmen dan Penempatan Karyawan</b>	Proses rekrutmen berbasis KPI menunjukkan hasil positif dalam penempatan karyawan.	<b>95%</b> posisi yang dibuka terisi dengan karyawan yang sesuai dengan KPI yang ditetapkan.	Peningkatan efektivitas dalam penempatan posisi yang mendukung pencapaian target perusahaan.	Kesenjangan antara keahlian karyawan dan posisi yang dijabat.	Penyesuaian penempatan karyawan sesuai dengan keahlian dan KPI.
<b>Tantangan dalam Pemahaman dan Penerapan KPI</b>	Karyawan menghadapi kesulitan dalam memahami KPI yang ditetapkan oleh perusahaan.	<b>30%</b> karyawan merasa kesulitan memahami KPI yang diberikan.	-	KPI terlalu ambisius dan tidak realistis untuk sebagian karyawan.	Penyesuaian dan penyederhanaan KPI agar lebih sesuai dengan kapasitas karyawan.
<b>Motivasi dan Kepuasan Kerja</b>	KPI berfokus pada pencapaian target tetapi kurang pada kesejahteraan karyawan.	Hanya <b>60%</b> karyawan merasa program mendukung motivasi dan kesejahteraan mereka.	Peningkatan motivasi dan semangat kerja bagi karyawan yang merasa KPI mendukung mereka.	Aspek non-teknis seperti kesejahteraan dan motivasi kurang diperhatikan.	Memperkenalkan program yang mendukung pengembangan soft skills dan kesejahteraan karyawan.

<b>Efektivitas Program dalam Pertumbuhan Bisnis</b>	Program berbasis KPI memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan bisnis.	Peningkatan pendapatan tahunan <b>10%</b> pada tahun 2023.	Peningkatan efisiensi operasional dan kontribusi karyawan terhadap pertumbuhan bisnis.	-	Evaluasi KPI secara berkala agar tetap relevan dengan kondisi perusahaan.
---	---	--	--	---	---

Tabel yang disajikan memberikan ringkasan hasil dan pembahasan secara rinci mengenai evaluasi program pengembangan karyawan berbasis KPI di PT. Vitapharm. Data terlampir menggambarkan berbagai aspek evaluasi, seperti penerapan KPI, peningkatan kualitas sumber daya manusia, rekrutmen, motivasi, dan dampaknya terhadap pertumbuhan bisnis perusahaan. Temuan kuantitatif seperti peningkatan produktivitas tim hingga 15%, peningkatan keterampilan 80% karyawan, dan kontribusi KPI terhadap peningkatan pendapatan sebesar 10% mencerminkan efektivitas program. Namun, beberapa tantangan, seperti kesulitan dalam memahami KPI dan kurangnya fokus pada kesejahteraan karyawan, juga diidentifikasi, dengan rekomendasi untuk perbaikan lebih lanjut.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil evaluasi program pengembangan karyawan berbasis KPI PT. Vitapharm, dapat disimpulkan bahwa program tersebut meningkatkan kinerja individu dan tim sekaligus berkontribusi terhadap keberhasilan bisnis perusahaan. Penerapan KPI telah meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tujuan perusahaan, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, inisiatif pelatihan dan pengembangan berbasis KPI telah meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan. Namun, beberapa karyawan kesulitan memahami KPI, dan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan dan motivasi kerja.

Untuk meningkatkan efisiensi program pengembangan staf berbasis KPI, perusahaan harus menyederhanakan indikator kinerja agar lebih mudah dipahami dan realistis. Lebih jauh, program pelatihan harus lebih diarahkan pada kebutuhan masing-masing departemen, dengan fokus pada pengembangan soft skills karyawan seperti manajemen stres dan komunikasi. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk menjaga motivasi dan kebahagiaan kerja, yang akan membantu perusahaan mencapai tujuan jangka panjangnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alfiana, A., Febrian, W. D., & Santoso, A. (2023). Analysis of The Effect of Credit Default Swap and Macroeconomic Variables on Indonesian Government Bonds Yield. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(5), 1974–1982.

Amirullah, I., Sari, L. P., Syafaruddin, S., Rasyid, M. F. F., Lira, H. M. A., Mallappiang, N., Masdar, M., Firman, H., & Natsir, N. (2023). Pengembangan Sistem Informasi Desa Untuk Meningkatkan Transparansi Administrasi Desa melalui E-Government. *ASPIRASI: Publikasi Hasil Pengabdian Dan Kegiatan Masyarakat*, 1(6), 89–96.

- Anwar, M. K., Bulutoding, L., & Anwar, P. H. (2021). Pengaruh Tax Knowledge Dan Attitude Rasonality Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating. *ISAFIR: Islamic Accounting and Finance Review*, 2(2), 166–178.
- Ariani, I., Bulutoding, L., & Syariati, N. E. (2022). Akuntabilitas Pengelolaan dana desa berbasis syariah enterprise theory. *ISAFIR: Islamic Accounting and Finance Review*, 3(1), 65–81.
- Arifianto, T., Syafii, M., Febrian, W. D., Sani, I., Wajnah, W., & Nainggolan, H. (2024). Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Terindeks Scopus Berbantu Aplikasi Mendeley. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 121–128.
- Bulutoding, L., & Anggeriani, W. (2018). Akuntansi Zakat: Kajian Psak 109 (Studi Kasus Pada Baznas Kota Makassar). *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 10(1), 23–37.
- Dharmawan, D., Febrian, W. D., Karyadi, S., & Sani, I. (2024). Application of Heuristic Evaluation Method to Evaluate User Experience and User Interface of Personnel Management Information Systems to Improve Employee Performance. *Jurnal Informasi Dan Teknologi*, 14–20.
- Fauzi, F., Saputra, A. M. A., Agstringtyas, A. S., Febrian, W. D., Nabilah, A. N., & Muthmainah, H. N. (2024). Evaluasi Penggunaan Teknologi Big Data Untuk Analisis Data Bisnis Dan Pengambilan Keputusan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 2962–2971.
- Febrian, W. D. (2023). Strategy for Improving the Quality of Employee Work: Analysis of Training Implementation, Career Development and Team Work. *Greenation International Journal of Economics and Accounting (GIJEA)*, 1(4), 550–559.
- Febrian, W. D., & Alfiyanti, S. (2023). The Analysis of Work Motivation, Job Training and NonPhysical Work Environment on Employee Performance. *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(3), 133–145.
- Febrian, W. D., Rubadi, R., Sjarifudin, D., Tahir, A. M. S., & Perwitasari, E. (2023). Approach Transformational Leadership: Organizational Goal & Employee Retention. *Journal of Economics, Management, Entrepreneurship, and Business (JEMEB)*, 3(1), 61–67.
- Soukotta, A., Cakranegara, P. A., Hanis, R., & Kurniawan, Y. J. (2023). Determination Of Firm Value In The Real Estate Sector On The Indonesian Stock Exchange. *Jurnal Ekonomi*, 12(02), 1049–1055.
- Sudirjo, F., Dewi, L. K. C., Febrian, W. D., Sani, I., & Dharmawan, D. (2024). The Measurement Analysis of Online Service Quality Toward State Banking Customers Using Structural Equation Modeling. *Jurnal Informasi Dan Teknologi*, 50–56.
- Suryawan, R. F., & Febrian, W. D. (2023). Socialization of Prevention Patterns of Wild Racing and Suppressing the Number of Traffic Accidents. *Asian Journal of Community Services*, 2(11), 945–954.