

## PERANCANGAAN TOOLS PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN DAN KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN OBJECTIVE MATRIX

Winda Amilia

Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Jember

Korespondensi : Jl Kalimantan 1 Tegal Boto Jember, Email: [winda\\_amilia@yahoo.com](mailto:winda_amilia@yahoo.com)

### ABSTRACT

*Performance measurement is a management tool to improve the decision making quality for organizational performance improvement. Performance management is about how to manage activities within an organization to achieve its goals. The performance measurement design requires performance indicators formed from the dimensions of satisfaction and employee contributions to the company. By using the dimensions of employee satisfaction structured business goals to be achieved through the fulfillment of employee satisfaction firm. Business objectives is the basis for build Key Performance Indicators in this measurement design. Based on the results of the KPIs identification, there are 12 KPIs to measure corporate performance to the employee. The results shown on OMAX that 4 KPIs on the highest target, and 8 KPIs are still under target. Measurement results compiled in Objective Matrix (OMAX) to determine the level / achievement level performance indicators set targets.*

**Keywords:** employee satisfaction, performance management, key performance indicators, objective matrix

### PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industry menuntut perubahan yang besar dalam hubungan industrial. Salah satu factor penentu keberhasilan perusahaan adalah apabila perusahaan mampu mengelola lingkungan industrinya, baik lingkungan internal maupun eksternal. Dalam lingkungan internal, karyawan merupakan salah satu penentu naik atau turunnya produktivitas perusahaan. Untuk itu, perusahaan hendaknya memiliki kemampuan dalam mengelola hubungan antara karyawan dan perusahaan untuk mencapai produktivitas yang diharapkan melalui manajemen kinerja.

Manajemen kinerja berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan proses pelaksanaan kerja dan hasil dari proses tersebut dimana dalam proses pelaksanaan kerja dan hasil selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sejauh mana tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja yang seringkali dinyatakan sebagai kinerja organisasi dan menunjukkan performa

organisasi. Untuk mengetahui capaian hasil kerja tersebut diperlukan pengukuran kinerja organisasi. Pengukuran kinerja merupakan alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

Kinerja (*performance*) mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Terdapat beberapa pengertian tentang manajemen kinerja, antara lain yang dikemukakan oleh Bacal yang mengatakan bahwa manajemen kinerja merupakan sebuah proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus antara karyawan dengan atasan. Sedangkan menurut Armstrong (2004) manajemen kinerja merupakan sarana untuk memperoleh hasil yang lebih baik melalui kerjasama organisasi, tim, dan individu melalui pengelolaan dan pemahaman terhadap tujuan organisasi dan atribut-atribut yang disepakati.

Armstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2007) menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk membentuk