

CARA MENGEVALUASI KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN HUMAN PERFORMANCE TECHNOLOGY

Mirza Adityantoro¹, Siti Juleha², Ocshe Zefanya Ponto³, Ahmad Gunawan⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Email: mirzamarquezalenta@gmail.com¹, stjlhaa@gmail.com², ocsheponto@gmail.com³, ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id⁴

Abstrak

Penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh kelompok atau individu dalam organisasi dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan indikator tertentu. Tujuan evaluasi ini adalah untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan, memberikan kesempatan kerja yang adil, dan meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk meninjau literatur menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) yang dimana sangat memperhatikan berbagai macam aspek seperti membahas penilaian kinerja karyawan dan *human performance technology*. Pada awal pencarian dibatasi dengan 450 jurnal. Lalu dilakukan peninjauan dan menyaring kembali 161 jurnal yang tersisa menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi, sehingga menghasilkan 17 jurnal yang sesuai dengan ketentuan. Penelitian ini dilakukan selama beberapa tahun untuk mengevaluasi kinerja. Oleh karena itu, tinjauan literatur sistematis ini akan mengungkapkan metode apa yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan mengidentifikasi algoritma optimasi dan algoritma optimasi yang digunakan sebagai metode evaluasi untuk mengevaluasi metode evaluasi kinerja.

Kata Kunci: Karyawan, Systematic Literature Review, Human Performance Technology.

Abstract

Performance appraisal is an activity carried out by groups or individuals in the organization with the aim of evaluating employee performance based on certain indicators. The purpose of this evaluation is to determine the level of employee achievement, provide fair employment opportunities, and improve employee performance and motivation. The purpose of this research is to review the literature using the Systematic Literature Review (SLR) method which is very concerned with various aspects such as discussing employee performance appraisal and human performance technology. The initial search was limited to 450 journals. The remaining 161 journals were reviewed and filtered using inclusion and exclusion criteria, resulting in 17 journals that met the requirements. This research was conducted over several years to evaluate performance. Therefore, this systematic literature review will reveal what methods are used to evaluate employee performance and identify optimization algorithms and optimization algorithms used as evaluation methods to evaluate performance evaluation methods.

Keywords: *Employee, Systematic Literature Review, Human Performance Technology.*

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, persaingan antar perusahaan di dunia industri semakin ketat. Pelaku usaha harus memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan pelayanan terbaik kepada mitra usaha (Sari & Mardalena, 2021). Hal ini memaksa para karyawan perusahaan untuk berusaha semaksimal mungkin agar perusahaan dapat bersaing dengan para kompetitornya.

Penilaian kinerja, juga dikenal sebagai penilaian kinerja karyawan, penilaian kinerja, dan penilaian kinerja, adalah suatu metode di mana individu atau kelompok dalam suatu perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan dalam pekerjaannya dengan membandingkan hasil pekerjaan mereka dengan standar beri tahu apakah itu mungkin (Nurzaman & Gunawan, 2024). Berjalan pada waktu tertentu dalam jangka waktu tertentu. Penilaian kinerja mencakup seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya, seberapa baik mereka melakukan tugas yang diberikan, seberapa baik kualitas pekerjaan mereka, dan bagaimana perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi isu utama perusahaan. Kinerja pegawai yang memuaskan tidak datang secara otomatis dan instan, namun memerlukan evaluasi yang berkesinambungan (Rivaldo & Nabella, 2023). Evaluasi kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yang dinilai secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan hasil kerja seorang pegawai atau standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan (Gunawan et al., 2020).

Mengevaluasi kinerja karyawan penting bagi perusahaan dalam mengambil keputusan di masa depan. Penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk mengetahui kualitas kinerja setiap individu. Setiap perusahaan pasti mempunyai standar penilaian kinerja karyawan. Dalam studi ini, peneliti menyelidiki pentingnya mengevaluasi kinerja staf di lembaga pendidikan dan menganalisis literatur yang mendukung hubungan ini. Proses evaluasi kinerja merupakan proses yang kompleks dan memerlukan banyak pertimbangan untuk sampai pada hasil keputusan yang tepat (Islam & Sarker, 2020). Fokus utama dari tinjauan literatur ini adalah menganalisis dan merangkum studi dan makalah terkait penilaian kinerja karyawan yang diterbitkan antara tahun 2018 hingga 2023.

Studi mengenai topik serupa telah dilakukan, termasuk membandingkan skala penilaian behaviorally jangkared (BARS) dan manajemen berdasarkan tujuan (MBO) dengan kenyamanan dan keadilan dalam memotivasi karyawan untuk menciptakan pekerjaan.

Namun demikian, penelitian yang melakukan tinjauan pustaka secara sistematis dengan menggunakan metode prisma, menggunakan metode pengumpulan data sekunder, atau menggunakan data primer melalui kuesioner, wawancara, dan diskusi masih jarang dilakukan.

Kontribusi artikel ini adalah untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai penelitian terkini yang berkaitan dengan subjek penelitian. Dengan menyajikan pembahasan, ringkasan, dan variabel kunci dari topik penelitian yang dipilih untuk meningkatkan pemahaman tentang penilaian kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya objek penelitian yang digunakan adalah terkait upaya penilaian kinerja, sedangkan pada penelitian penelitian ini fokus pada cara mengevaluasi kinerja karyawan.

Penilaian kinerja menggunakan Human Performance Tecnology (HPT) melibatkan penerapan prinsip-prinsip ilmu pengetahuan dan teknologi perilaku untuk menganalisis, merencanakan, menerapkan, dan mengevaluasi peningkatan kinerja individu atau kelompok di lingkungan kerja (Stefaniak, 2020). Tujuannya adalah untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan mengidentifikasi solusi yang efektif. Dengan memahami interaksi kompleks ini, HPT mengembangkan solusi yang meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Pendekatan ini mengintegrasikan prinsip ilmu pengetahuan dan teknologi perilaku untuk menciptakan pendekatan komprehensif guna meningkatkan kinerja di tempat kerja secara efektif (Latifah & Ngalimun, 2023).

B. METODE PENELITIAN

SLR adalah metode tinjauan pustaka yang mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menafsirkan seluruh hasil suatu topik penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu (Nursalam et al., 2020). Metode ini diterapkan secara sistematis mengikuti langkah-langkah dan protokol yang membantu menghindari pemahaman subjektif dan bias dalam penelitian dalam proses tinjauan literatur (Sugesti & Gunawan, 2024). SLR digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian dan bidang penelitian baru yang menarik untuk dipilih. Tujuan SLR adalah untuk menentukan strategi yang digunakan untuk mengatasi masalah yang muncul dan untuk mengidentifikasi perspektif yang berbeda terkait dengan

masalah yang diselidiki. Selain itu, SLR juga bertujuan untuk mengungkap teori terkait kasus penelitian (Van Dinter et al., 2021).

Tahap pertama adalah merumuskan masalah, yang melibatkan proses mengidentifikasi alasan dilakukannya penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menyelidiki masalah tersebut melalui jurnal penelitian pada hasil penelitian sebelumnya. Penyebab utama yang dibahas dalam pembahasan ini adalah evaluasi kinerja karyawan di perusahaan. Tujuan dari tinjauan literatur ini adalah untuk menjawab beberapa pertanyaan penelitian, yaitu:

RQ1: Metode penilaian apa yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan?

RQ2: Metode evaluasi apa yang digunakan dalam mengevaluasi keefektifan metode penilaian kinerja karyawan?

Tahap kedua yaitu mencari literatur atau identifikasi membahas tentang pencarian jurnal dan artikel yang relevan melalui database akademik seperti Scopus, Pubmed, Crossref dan Google Scholar. Berdasarkan judul penelitiannya, "Systematic Literature Review: Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Human Performance Technology".

Tahap ketiga adalah mencari literatur yang relevan, untuk menentukan kegunaan informasi yang ditemukan sebagai bahan penelitian.

QA1: Apakah jurnal yang dipilih terbit antara tahun 2018 dan 2023?

Penelitian ini fokus pada metode penilaian kinerja dan evaluasi kinerja karyawan. Dengan menggunakan tema ini, data jurnal yang diolah dalam proses penelitian diperiksa menurut kriteria sebagai berikut: penelitian yang diterbitkan dalam waktu 5 tahun (2018-2023), jenis jurnal (artikel review, artikel ilmiah), jurnal yang dapat diakses sepenuhnya.

Tahap keempat mengenai persyaratan kualifikasi, membahas tentang kualitas metode SLR. Peneliti mengacu pada evaluasi sumber data riil jurnal dengan menggunakan kriteria sebagai berikut: peer-reviewed, CiteScore-indexed, Journal Impact Factors (JIF), Source Normalized Impact per Paper (SNIP) untuk Elsevier Scopus, SCImago Journal Rating (SJR). Kriteria ini bisa mencakup data atau artikel yang dipilih untuk analisis lebih lanjut. Tahap terakhir adalah membuat kesimpulan penelitian, mendiskusikan hasil analisis logika, membuat kesimpulan atau penjelasan singkat, dan menyertakan jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam penyusunan tugas serta memahami hasil literatur yang telah dirangkum.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Penelitian ini menggunakan tinjauan literatur sistematis dengan metode PRISMA yang terdiri dari empat langkah: identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan hasil. Pada tahap awal penelitian, peneliti menggunakan kriteria untuk memasukkan ke dalam database, yaitu artikel dan jurnal yang mempelajari hubungan antara penilaian kinerja karyawan. Terapkan kriteria inklusi dan eksklusi dengan memperhatikan periode publikasi dari 2018 hingga 2023.

Evaluasi dilakukan pada langkah terakhir dengan menghilangkan jurnal dengan judul penelitian dan penulis yang sama dari beberapa sumber, jurnal dengan data penelitian yang kurang lengkap serta kekurangan metodologi dan temuan penelitian lainnya seperti kecukupan pengambilan sampel, mencari bias dalam topik penelitian menggunakan bantuan aplikasi yang menerapkan metode prisma, referensi penelitian dan penerapan uji statistik. Peneliti mendapatkan 17 hasil penelitian lengkap yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Penentuan Kriteria Inklusi dan Eksklusi, berdasarkan topik penilaian kinerja yang akan dibahas, terdapat 2 kriteria, yaitu kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria & Inklusi. Menurut, kriteria inklusi adalah karakteristik yang harus dipenuhi oleh setiap anggota populasi terpilih. Contoh kriteria inklusi dalam penelitian ini mencakup jurnal nasional dan internasional yang berkaitan dengan penilaian kinerja, sistem pengambilan keputusan, keefektivitasan sistem penilaian kinerja, faktor dan dampak penilaian kinerja, serta metode evaluasi kinerja karyawan. Jurnal nasional dan internasional yang terkait dengan metode human performance technology. Kriteria Eksklusi. Menurut, eksklusi adalah proses mengeluarkan subjek yang telah memenuhi kriteria inklusi dari pembahasan dengan berbagai alasan.

Jurnal Target

No	Author s	Tahun	Negara Studi Kasus	Variabel	Metode	Publisher
1	23	2021	German	Optimization algorithms, staffing, Work planning, production control, task assignment	Brute force algorithm, An alternative greedy algorithm	Production Engineering

2	25	2019	USA	Behavioral engineering model, human ability, performance improvement, technology	Behavior engineering (BE)	Journal of Organizational Behavior Management
3	24	2018	Mexico and US	Executive exchange, fair performance evaluation, motivation to improve performance, different cultures, Mexico and the United States	Common method variance	Journal of Business Research
4	26	2019	Thailand	NPD performance, human capital management, work design, high tech multinationals, short-term and long-term performance	NPD performance	(APJBA) Asia Pacific Journal of Business Administration
5	27	2021	China	High performance work system, task assessment, disability assessment, job success, servant leadership	High-performance work systems	Personnel Review
6	28	2018	Indonesia	Human resources, performance appraisal, fuzzy logic, hill climbing, decision support model	Fuzzy comprehensive, hill climbing, decision support model	

7	29	2021	China	Performance appraisal, CS architecture	CS architecture	Security and Communication Networks
8	30	2022	China	Enterprise human resources management, risk of market competition, performance appraisal, KPI indicators	KPI Indicators, 360- degree feedback	Discrete dynamics in nature and society
9	31	2022	China	Performance evaluation, genetic algorithm, fuzzy comprehensive, electronic enterprise administrative management	Genetic algorithm, Fuzzy comprehensive	Mobile Information Systems
10	32	2018	Iran	Performance appraisal, employee performance appraisal, Multiple criteria decision making (MCDM), MULTIMOORA method, Shannon entropy, 360 degrees approach	Multiple Criteria Decision Making (MCDM), MULTIMOORA method, 360- degree feedback	Frontiers of Business Research in China (FBR)

Pembahasan

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang jurnal yang akan diteliti, penulis menjelaskan variabel yang digunakan serta metode yang diterapkan dalam menyelesaikan masalah. Pada jurnal pertama, dilakukan penelitian mengenai perbandingan antara Greedy Algorithm dan Brute Force Algorithm berdasarkan analisis kombinatorial untuk penugasan karyawan. Algoritma Optimization yang digunakan berhasil meningkatkan

efektivitas Greedy Algorithm hingga 97%. Jurnal berikutnya membahas metode Behavior Engineering Model sebagai cara untuk memperkuat kepercayaan terhadap efektivitas pendekatan yang digunakan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian lain mengkaji peran desain pekerjaan dalam memoderasi hubungan antar anggota tim proyek, menunjukkan bahwa ketika karyawan yang kompeten memperkenalkan inovasi, cara kerja mereka dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dalam jangka pendek, termasuk dalam percepatan dan peningkatan kualitas inovasi.

Penelitian berikutnya menemukan bahwa dari berbagai komponen yang diteliti, hanya mobilitas internal yang secara statistik signifikan berkaitan dengan penilaian tantangan yang berorientasi hasil, dengan hasil menunjukkan hubungan positif antara penilaian tantangan ($B = 0,33$, $SE = 0,11$, $p < 0,01$) dan hubungan negatif dengan hambatan ($B = 0,25$, $SE = 0,10$, $p < 0,05$). Penelitian lain mengusulkan model pendukung keputusan untuk menilai kinerja sumber daya manusia (SDM) yang menggunakan Human Resources (HR) dan berhasil meningkatkan efisiensi waktu hingga 47,5%.

Selanjutnya, penelitian tersebut menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan arsitektur CS, yang menyimpulkan bahwa metode ini meningkatkan rasionalitas penilaian karyawan di perusahaan. Dalam penelitian lain, hubungan antara sistem penilaian kinerja karyawan, motivasi, dan prestasi kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian tambahan meneliti algoritma clustering berbasis neural network untuk sistem manajemen penilaian kinerja karyawan, dengan hasil menunjukkan bahwa penggunaan metode clustering ART2 yang ditingkatkan dapat meningkatkan efisiensi hingga lebih dari 60%. Penelitian lain menyelidiki dampak evaluasi kinerja terhadap motivasi dan hasil kerja karyawan, serta memberikan wawasan tentang korelasi antara kedua faktor tersebut. Studi ini juga menjelaskan signifikansi karyawan dalam Performance Appraisal System (PAS) di rumah sakit yang dikelola oleh pemerintah Hungaria, yang mencakup 27% populasi. Penelitian terakhir menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara sistem penilaian kinerja dan produktivitas, dengan koefisien korelasi sebesar 0,437. (Habibi et al., 2023)

D. KESIMPULAN

Human Performance Technology (HPT) merupakan pendekatan sistematis yang digunakan untuk menganalisis dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. HPT melibatkan berbagai metode dan proses yang bertujuan untuk mengidentifikasi masalah kinerja, menganalisis penyebabnya, serta merancang dan menerapkan intervensi yang tepat guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada kantor desa pasirsari kecamatan cikarang selatan kabupaten bekasi. In *Ikraith-Ekonomika*. ojs.upi-yai.ac.id. <https://ojs.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/631/473>
- Habibi, R., Glory, A., Manurung, R., Vokasi, S., Terapan, S., & Informatika, T. (2023). *JOURNAL OF APPLIED COMPUTER SCIENCE AND TECHNOLOGY (JACOST) Systematic Literature Review : Metode Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Human Performance Technology*. 4(2), 100–107.
- Islam, M., & Sarker, R. (2020). The effect of management by objectives on performance appraisal and employee satisfaction in commercial banks. *Journal of Social and Development Sciences*, 32(6), 4–23.
- Latifah, L., & Ngalimun, N. (2023). Pemulihan Pendidikan Pasca Pandemi Melalui Transformasi Digital Dengan Pendekatan Manajemen Pendidikan Islam Di Era Society 5.0. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 41–50.
- Nursalam, K., Mishbahatul, E., Yusuf, A., Kurniawati, N. D., Sukartini, T., Efendi, F., Kusumaningrum, T., & Priyantini, D. (2020). *Pedoman Penyusunan Literature Dan Systematic Review*. Fakultas Keperawatan: Universitas Airlangga.
- Nurzaman, A., & Gunawan, A. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan. In *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*.
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee performance: Education, training, experience and work discipline. *Calitatea*, 24(193), 182–188.
- Sari, N., & Mardalena, E. (2021). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 2(1), 36–46.

- Stefaniak, J. (2020). The utility of design thinking to promote systemic instructional design practices in the workplace. *TechTrends*, 64(2), 202–210.
- Sugesti, M., & Gunawan, A. (2024). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan. In *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*.
- Van Dinter, R., Tekinerdogan, B., & Catal, C. (2021). Automation of systematic literature reviews: A systematic literature review. *Information and Software Technology*, 136, 106589.