



Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Perusahaan Pada PT. Duta Intra Yasa Yogyakarta

Henny

STEKOM University Semarang, Indonesia

Alamat: Jl. Majapahit No.605, Pedurungan Kidul, Kec. Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50192

ABSTRACT. *The quality of human resources greatly affects the productivity of the company because the company needs a competent workforce in its field so that the company's goals can be achieved. The company PT. Duta Intra Yasa is a distribution company or product consumer company that distributes PT. Deltomed (Antangin) and PT. Ultrasakti (Freshcare). Because it is based on a distribution company with a method of equitable distribution of products in the market, KPI (Key Performance Indicator) is needed as a tool to measure human resource productivity at PT. Ambassador Intra Yasa. This study uses an interview method with Regional Sales Managers from PT. Ambassador Intra Yasa to find out the influence of KPI transparency on human resource productivity. And the results of this study show that all teams in the company. PT. Duta Intra Yasa knows and understands the targets in his work so that it can be a reference to assess his work productivity.*

Keywords: *the influence of human resource quality, employee productivity, Key Performance Indicator (KPI), company goals.*

ABSTRAK. *Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan karena perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten di bidangnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan PT. Duta Intra Yasa adalah perusahaan distribusi atau perusahaan konsumen produk yang mendistribusikan produk PT. Deltomed (Antangin) serta produk PT. Ultrasakti (Freshcare). Karena berbasis pada perusahaan distribusi dengan metode pemerataan produk di pasar maka KPI (Key Performance Indicator) sangat dibutuhkan untuk alat ukur produktifitas SDM di PT. Duta Intra Yasa. Penelitian ini menggunakan metode wawancara terhadap Regional Sales Manager dari PT. Duta Intra Yasa untuk mengetahui pengaruh transparansi KPI terhadap produktivitas sumber daya manusia. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua tim dalam perusahaan. PT. Duta Intra Yasa mengetahui dan memahami target dalam pekerjaannya sehingga dapat menjadi acuan untuk menilai produktivitas kerjanya.*

Kata Kunci: *pengaruh kualitas sumber daya manusia, produktivitas karyawan, Key Performance Indicator (KPI), tujuan perusahaan.*

1. LATAR BELAKANG

PT. Duta Intra Yasa (PT.DIY) berdiri sejak Bulan Januari 2016 dan merupakan penggabungan dari beberapa perusahaan distributor lokal di area Yogyakarta, Magelang, sampai Banyumas. Pada awalnya metode kerja di setiap area masih merupakan ketetapan dari pemilik area tersebut, jadi belum memiliki kesamaan dalam metode kerjanya. Kemudian metode kerja tersebut berkembang menjadi satu kesamaan metode dan berpusat di Kabupaten Sleman Yogyakarta dengan koordinasi di bawah pimpinan :

- a. **Branch Manager (Semua Divisi)** yang bertanggung jawab terhadap seluruh operasional cabang.
- b. **Sales Manager (Divisi Penjualan)** yang bertanggung jawab terhadap pencapaian penjualan dan distribusi.

- c. **Finance Manager (Divisi Keuangan)** yang bertanggung jawab terhadap laporan dan pelaporan keuangan perusahaan.
- d. **Logistic Manager (Divisi Logistik)** yang bertanggung jawab terhadap persediaan barang di gudang dan pengiriman persediaan kepada pemesan/konsumen.
- e. **Personalia Supervisor** yang bertanggung jawab terhadap segala hal yang berkaitan dengan kepegawaian perusahaan termasuk menilai kinerja karyawan dengan menggunakan parameter yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Dan kemudian PT. Duta IntraYasa menggunakan Key Performance Indicator/KPI dalam penilaian kinerja karyawannya dengan didukung oleh teknologi informasi yang memadai.

2. KAJIAN TEORITIS

Kualitas sumber daya manusia merupakan pendukung utama dalam pencapaian tujuan Perusahaan. Tenaga kerja/karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting bagi organisasi. Seiring dengan berkembangnya teknologi dan juga pertumbuhan tenaga kerja yang semakin pesat, hal tersebut mengharuskan sumber daya manusia memiliki kemampuan dan keahlian yang memadai (Adisaputro, 2020).

Dan menurut Ahmad (2020), pengembangan sumber daya manusia merupakan Upaya yang lebih luas dalam memperbaiki serta meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat kepribadian. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas baik dalam kehidupan Masyarakat maupun kehidupan organisasi maka kehidupan Masyarakat secara keseluruhan akan meningkat dalam menghadapi perubahan dan persaingan (Benny, 2020). Sehingga perusahaan harus benar-benar memperhatikan kualitas sumber daya manusianya agar produktivitas perusahaan sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metodologi untuk menganalisis, mengerjakan, atau mengatasi masalah yang dihadapi. Di mana masalahnya adalah menentukan parameter untuk menentukan produktivitas karyawan yang terukur dan dapat dipahami oleh semua karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode wawancara dan observasi serta studi pustaka. Penulis melakukan wawancara tentang sumber daya manusia perusahaan dengan Branch Manager dan Personalia Supervisor PT. Duta Intra Yasa di Sleman Yogyakarta.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam Perusahaan. Secara makro, faktor sumber daya alam, material dan finansial tidak akan memberi manfaat yang optimal jika tidak didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai. Di berbagai negara maju menunjukkan bahwa kemajuan yang dicapai didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai (Jihan, 2023). Dan menurut Junaidi (2023), yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir atau daya cipta manusia yang tersimpan dan tidak dapat diketahui dengan pasti kapasitasnya. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi, berkeluarga, bermasyarakat, dan berbangsa. Dengan demikian kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sikap mental manusia. Sumber daya manusia mempunyai dua ciri yaitu :

- a. Ciri-ciri pribadi berupa pengetahuan, perasaan dan ketrampilan.
- b. Ciri interpersonal yaitu hubungan antara manusia dengan lingkungannya.

(Khumaini dkk, 2023). Sedangkan Lisdartinad kk (2021) menyatakan bahwa bila kualitas sumber daya manusia berkualitas tinggi yaitu menguasai ilmu dan teknologi dan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap kehidupan manusia dan makhluk hidup lainnya dan merasa bahwa manusia mempunyai hubungan fungsional dengan sistem sosial, nampaknya pembangunan dapat terlaksana dengan baik seperti yang telah dicapai oleh negara-negara maju, dalam pembangunan bangsa dan telah berorientasi ke masa depan. Di dalam perspektif teori manajemen pengembangan mutu sumber daya manusia (MSDM), ada dua pendekatan, yaitu:

- a. Pendekatan “buy” merupakan pendekatan yang berorientasi pada penarikan atau disebut dengan perekrutan sumber daya manusia (SDM).
- b. Pendekatan “make” yaitu pendekatan yang berorientasi pada kegiatan pengembangan sumber daya manusia.

Pentingnya peran manajemen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam konteks organisasi modern. Fokus utamanya adalah mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan, keterlibatan kepemimpinan, dan praktik manajemen dapat membentuk dan memperkuat kapabilitas dan produktivitas SDM. Pemahaman mendalam tentang hubungan kompleks antara manajemen dan pengembangan SDM, membuka jalan bagi rekomendasi praktis bagi para pemimpin organisasi dan profesional SDM. Kepemimpinan dapat berperan sebagai katalis untuk meningkatkan kualitas dan kontribusi

sumber daya manusia serta menciptakan landasan yang kuat bagi pertumbuhan berkelanjutan di era bisnis yang terus berkembang.

Untuk menentukan parameter penilaian kinerja karyawan, perusahaan dapat menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*) atau disebut juga Indikator Kinerja Utama yaitu nilai terukur yang menunjukkan seberapa efektif organisasi mencapai tujuan bisnis utama. Indikator ini secara khusus membantu menentukan pencapaian strategis, keuangan, dan operasional perusahaan.

Menggunakan *Key Performance Indicator* sebagai alat bantu ukur kinerja tim sangat bermanfaat agar kita dapat mengetahui seberapa jauh usaha yang kita lakukan memberikan dampak bagi kemajuan bisnis. KPI (*Key Performance Indicator*) menjadi pengukuran kualitatif bagi kinerja yang diukur secara spesifik dengan batas waktu tertentu. KPI (*Key Performance Indicator*) juga membantu tim untuk membuat target, membayangkan *milestones*, hingga memberi ruang bagi *insight* yang dapat membantu tim membuat keputusan secara lebih baik.

KPI/*Key Performance Indicator* dapat diaplikasikan dalam berbagai bidang, mulai dari tim keuangan, personalia, penjualan, logistik, dll. Pada intinya, KPI/*Key Performance Indicator* membantu menjadi indikator bagi setiap area bisnis untuk bertumbuh bersama level strategis.

KPI/*Key Performance Indicator* menjadi salah satu cara untuk mengetahui secara akurat, apakah tim perusahaan benar-benar mendukung *goal* atau tujuan perusahaan. Beberapa alasan penting mengapa perusahaan membutuhkan *key performance indicator* antara lain:

- a. **Membuat tim perusahaan tetap *align*:** Hal ini membantu perusahaan mengukur kesuksesan *project* maupun performa karyawan, KPI juga membuat tim bergerak bersama dalam satu tujuan.
- b. **Melakukan *health check*:** KPI/*Key Performance Indicators* memberi perusahaan gambaran realistis seperti apa gambaran kesehatan perusahaan, mulai dari faktor risiko hingga indikator keuangan.
- c. **Membuat penyesuaian:** KPI/*Key Performance Indicators* membantu perusahaan menciptakan *goal* yang jelas. Termasuk untuk menentukan definisi ‘sukses’ atau ‘gagal’. Perusahaan dapat mengevaluasi langkah mana yang efektif, mana yang tidak.

Arah tujuan KPI sama dengan tujuan bisnis

Pertama, *KPI/Key Performance Indicator* harus *align* dengan keseluruhan strategi bisnis dan hasil yang diharapkan. Maka dari itu, perusahaan perlu tahu *goal* bisnis perusahaan. Seperti misalnya, perusahaan sedang menargetkan untuk menaikkan 15% pendapatan per bulan di akhir tahun.

Kedua, *KPI/Key Performance Indicator* harus bersifat realistis. Tidak masalah jika perusahaan memulai target dengan nilai yang kecil. Target yang terlalu besar di awal mungkin memang terlihat menarik, namun ini tidak akan menjadi strategi yang baik untuk dieksekusi.

Ketiga, *KPI/Key Performance Indicator* harus bersifat terukur. Menggunakan target yang terukur dapat membuat perusahaan mudah mengecek kinerja perusahaan secara lebih mudah karena dapat melihat proses dari kinerja perusahaan. Namun selalu ingat, memang terkadang kinerja terbaik mungkin memang tidak bisa selalu dinilai oleh angka. Jadi harus seimbang antara faktor keuangan dan non-keuangan.

KPI/Key Performance Indicator non-keuangan mengukur segala aspek yang tidak berhubungan langsung dengan keuangan perusahaan, seperti:

- a. Tingkat *turnover* karyawan.
- b. Perbandingan pelanggan baru terhadap pelanggan lama.
- c. Metrik kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.

Tips untuk mengembangkan KPI yang efektif

- a. Menentukan tujuan *KPI/Key Performance Indicator* yang jelas untuk Perusahaan. Hal ini akan menghindarkan perusahaan dari membuang-buang waktu, uang, dan sumber daya lainnya karena mencapai sasaran yang tidak berdampak pada organisasi.
- b. Bagikan *KPI/Key Performance Indicator* ke pemangku kepentingan. *KPI/Key Performance Indicator* Perusahaan tidak berguna jika tidak dikomunikasikan dengan benar. Setidaknya, karyawan yang ditugaskan memahami ke mana arah sasaran bisnis yang akan dicapai.
- c. Memantau *KPI/Key Performance Indicator* secara periodik (mingguan atau bulanan). Hal ini akan membantu perusahaan memantau kemajuan sehingga memberi gambaran seberapa sukses kinerja perusahaan. Pemantauan juga memungkinkan perusahaan mengubah atau memperbarui KPI.
- d. Mengembangkan *KPI/Key Performance Indicator* agar sesuai dengan kebutuhan bisnis yang terus berubah. *KPI/Key Performance Indicator* yang tidak pernah diperbarui dapat menjadi usang.

- e. Periksa untuk melihat apakah *KPI/Key Performance Indicator* telah dicapai. Setelah masa manfaatnya berakhir, perusahaan tidak perlu ragu untuk membuangnya dan memulai yang baru yang lebih selaras dengan tujuan perusahaan.
- f. Perusahaan harus memastikan orang-orang yang ditugaskan merupakan karyawan yang tepat sesuai perannya dan memiliki keterampilan yang mendukung pencapaian sasaran dan tujuan Perusahaan.

Beberapa data wawancara yang didapat penulis tentang sumber daya manusia di PT.

Duta Intra Yasa adalah :

a. Parameter *Key Performance Indicator/KPI* Divisi Penjualan.

Semua tim penjualan dapat mengetahui Pencapaian Penjualannya setiap hari sehingga *Key Performance Indicator/KPI* dapat menjadi acuan untuk melihat produktivitas divisi penjualan (Target vs Pencapaian).

1) Target Penjualan (harian , Bulanan) vs Pencapaian Penjualan dalam Value

Penjelasan : Di PT. Duta Intra Yasa salesman melakukan Kunjungan ke toko untuk menawarkan barang yang Jual , *Key Performance Indicator/KPI*nya banyaknya hasil penjualan Salesman vs target penjualan dengan perbandingan hasil 85:100

2) Target Distribusi Produk di Toko. Penjelasan : Sama seperti di atas , karena PT.Duta Intra Yasa adalah perusahaan Distribusi maka Target Distribusi (Pemerataan) barang di Toko juga menjadi *Key Performance Indicator/KPI* dengan perbandingan hasil 90:100

b. Parameter *Key Performance Indicator/KPI* Divisi Keuangan.

1) Target Penagihan (harian , Bulanan) Vs Tagihan Terbayar

Penjelasan : PT. Duta Intra Yasa dalam hal penjualan produk ke toko-toko (pelanggan) dengan menggunakan sistem penjualan tunai maupun kredit dengan jangka waktu tertentu, pada umumnya 30 hari. Bila sudah Jatuh Tempo maka akan ditagih oleh Bagian Penagihan (*Debt Collector*). Tagihan terbayar itulah menjadi parameter *Key Performance Indicator/KPI* Divisi Keuangan. Perbandingan hasilnya 80:100

2) Target Efisien Pengeluaran Cost

Penjelasan : Memantau setiap pengeluaran Perusahaan sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan keuntungan setiap bulannya. Perbandingan hasilnya 90:100

c. Parameter *Key Performance Indicator/KPI* Divisi Logistik

1) Target Ketersediaan Barang, Ketepatan Fisik Barang dan Sistem

Penjelasan : Hal ini sebagai paramater *Key Performance Indicator/KPI* bagian gudang dimana data barang tersedia di gudang adalah akurat sesuai dengan

fisiknya dan tidak terjadi selisih barang di Gudang. Perbandingan hasilnya 95:100

2) Target Kiriman Ke Toko

Penjelasan : Hal ini terkait Divisi Ekspedi/Pengiriman. *Key Performance Indicator/KPI* adalah kecepatan dan ketepatan barang sampai ke konsumen/toko. Biasanya 2 X 24 jam sejak Toko melakukan pemesanan. Perbandingan hasilnya 90:100

d. Parameter *Key Performance Indicator/KPI* Divisi Personalia.

Penjelasan : Divisi Personalia mempunyai *Key Performance Indicator/KPI* untuk :

- Terpenuhi nya Jumlah Karyawan (sesuai Kebutuhan),
- Monitoring dan Kontrol terhadap SDM yang ada , baik terkait Kompensasi (Jenjang

Karir serta Sanksi untuk pelanggaran yang di lakukan oleh karyawan.

Branch Manager melakukan Review yang dilakukan setiap awal bulan (antara tanggal 1 sampai dengan 3) melalui Rapat Koordinasi Bulanan dengan seluruh Kepala Bagian dengan membahas :

- 1) Pencapaian bulan kemarin dengan melihat *Key Performance Indicator/KPI* setiap Divisi.
- 2) Membuat Target untuk bulan berikutnya.
- 3) Merumuskan langkah untuk mencapai target tersebut.

Dari hasil wawancara, *Branch Manager* PT. Duta Imtra Yasa sangat merasakan manfaat penerapan dari *Key Performance Indicator/KPI* sehingga kinerja sumber daya manusia perusahaan dapat termonitor setiap harinya.

Secara umum dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa :

- 1) Transparansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Intra Yasa
- 2) Pengaruhnya menimbulkan kinerja untuk mencapai target yang diinginkan
- 3) *KPI/ Key Performance Indicator* tetap harus ada SDM yang memonitor , meng kontrol serta melakukan Evaluasi terhadap hasil *KPI* stb
- 4) Sejak *KPI/ Key Performance Indicator* di berlaku oleh PT.Duta Intra Yasa (DIY) 2016 , setiap tahun Target yang di inginkan Perusahaan dapat tercapai
- 5) Sumber Daya Manusia yang ada merasa lebih nyaman dalam berkerja karena Parameter Kinerja dapat di ukur sendiri oleh Karyawan (Transparan)
- 6) Dalam Pelaksanaan *KPI/ Key Performance Indicator* tersebut Terkadang Kepala Divisi kurang berkomitment dalam memonitoring setiap hari nya
- 7) *KPI/ Key Performance Indicator* memberikan Dampak yang Positif terhadap SDM

dan Perusahaan

Di mana Target Perusahaan Sejak menggunakan Metode KPI sebagai berikut :

- 1) Target Sales / Penjualan sebesar 20% dapat tercapai selama 5 tahun ini dengan min pertumbuhan 23-30% , Bisnis sudah berlipat selama 5 tahun
- 2) Target Finance dengan min Keuntungan bersih 2-3% dapat tercapai , karena pertumbuhan Sales baik akan menambah Keuntungan Perusahaan
- 3) Target Logistik Keakuratan dan OTD (on time delivery) yang di target kan perusahaan dapat tercapai , OTD bisa tercapai 96% arti nya Toko order minimal 2 hari lagi order Toko sudah terkirim.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. *Key Performance Indicator/KPI* sangat diperlukan oleh PT. Duta Intra Yasa untuk memberikan penilaian secara objektif bagi semua karyawannya (SDM).
- b. *Key Performance Indicator/KPI* harus mudah dimengerti oleh karyawan dan dapat dicapai.
- c. Dengan *Key Performance Indicator/KPI* kinerja sumber daya manusia dapat dievaluasi secara berkala dan periodik. Bila semua parameter dari *Key Performance Indicator/KPI* dapat dilakukan oleh semua karyawan maka perusahaan akan dapat mencapai target yang diinginkan.

Saran

- a. Setiap Sumber Daya Manusia (SDM) haruslah memiliki *komitmen* bersama untuk menjalankan parameter yang ada di Key Performance Indicator (KPI) tersebut. Peran pemimpin sangat diperlukan untuk tetap memonitoring / mengontrol kelangsungan Key Performance Indicator (KPI) tersebut.
- b. Melakukan Review secara berkala , baik harian , mingguan , serta bulanan sehingga apabila ada ketidaksesuaian/permasalahan dalam sumber daya manusia dapat segera diperbaiki.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. 2008. Performance Management. 2nd ed., New York, NY: Prentice Hall.
- Asy'ari, A. W., & Sukmaningrum, D. A. S. (2022). Strategi Mengembangkan Sumber Daya Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Alih bahasa Melia,

Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., Sono, M. G., Ramli, A., Sondeng, S., & Mareta, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Indrajani. Database Design (2015)- Case Study All In One. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo,

Maniah., dan Dini Hamidin. Analisis dan Perancangan Sistem Informasi : Pembahasan Secara Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 25–34.

O.Jakarta: PPM.

Palan, R.,2007. Competency Management:Teknik MengimplementasikanManagemen SDM

Parmenter David, 2007. Key PerformanceIndicators : Developing, Implementing, and Using Praktis Dengan Contoh Kasus. Yogyakarta : Penerbit Deepublish, 2017

Sinambela, L.P.. 2012. Kinerja Pegawai. Jakarta: Graha IlmuDessler, G.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: Index

Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117–123.

Winning KPI,JohnWiley &Sons, Inc.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.