



Received: 16-11-2025  
Accepted: 26-12-2025

## International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Studies

ISSN: 2583-049X

### Analisis Efektivitas KPI (*Key Performance Indicator*) Dalam Mengukur Kinerja Karyawan Study Kasus Karyawan pt Ethos Kreatif Indonesia

<sup>1</sup> Monica Desvi Lesta Putri, <sup>2</sup> Dwi Nur Hiqmah, <sup>3</sup> Dr. Daryono Mab

<sup>1, 2, 3</sup> Kementerian Pendidikan Tinggi Sains, dan Teknologi, Universitas Jenderal Soedirman Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen, Indonesia

Corresponding Author: **Monica Desvi Lesta Putri**

#### Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of Key Performance Indicators (KPI) in measuring employee performance at PT Ethos Kreatif Indonesia. This research employed a descriptive qualitative approach using interviews, observations, and documentation as data collection techniques. The results indicate that KPIs play an important role as an objective and structured tool for measuring employee performance. The implementation of

KPIs helps improve employees' work focus, discipline, and productivity. However, the effectiveness of KPIs largely depends on the relevance of the indicators to job characteristics and employees' understanding of the KPI system. Therefore, continuous evaluation and development of KPIs are necessary to ensure a more effective and comprehensive performance measurement system.

**Keywords:** Key Performance Indicator, Employee Performance, Performance Management, Startup, Digital Marketing

#### 1. Introduction

##### A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan pesat industri digital marketing di Indonesia telah menandai munculnya sejumlah perusahaan yang berperan aktif dalam mendukung strategi pemasaran bisnis secara online. Digital marketing merupakan pendekatan pemasaran yang menggunakan platform digital dan teknologi online untuk mempromosikan produk atau layanan. Ini mencakup berbagai strategi dan taktik untuk mencapai tujuan pemasaran, mulai dari meningkatkan visibilitas online hingga meningkatkan konversi.

Digital marketing mencakup berbagai saluran, seperti mesin pencari, media sosial, iklan online, email, dan konten digital. Sebagai contoh, pertimbangkan kampanye digital marketing untuk sebuah perusahaan produk herbal alami. Pertama, perusahaan tersebut menerapkan strategi SEO dengan melakukan penelitian kata kunci untuk memastikan situs web mereka muncul di hasil pencarian ketika konsumen mencari produk kesehatan terkait.

Perusahaan tersebut juga menggunakan iklan online, seperti Google Ads dan iklan Facebook atau juga Tiktok Web, Instagram, Snackvidio dan lain-lain, untuk menargetkan pengguna yang berpotensi tertarik pada produk mereka. Kampanye email marketing dikirim kepada pelanggan yang telah berlangganan untuk memberikan penawaran khusus, informasi tentang produk baru, dan mengajak mereka untuk melakukan pembelian. Dalam hal konten digital, perusahaan produk herbal ini membuat blog tentang tren terbaru, gaya hidup sehat, dan tips kesehatan lainnya.

Dalam lanskap yang semakin terhubung secara digital di Indonesia, perusahaan-perusahaan digital marketing semacam Ethos Kreatif Indonesia menjadi kunci dalam mendukung pertumbuhan bisnis. Mereka tidak hanya menawarkan layanan pemasaran digital, tetapi juga memahami dinamika pasar Indonesia secara mendalam. Dengan menggali peluang lokal, perusahaan-perusahaan ini memainkan peran penting dalam membantu berbagai bisnis, baik besar maupun kecil, untuk berkembang melalui strategi pemasaran yang terarah dan relevan.

Digital marketing perusahaan bekerja dengan klien untuk memahami kebutuhan bisnis mereka dan menciptakan kampanye pemasaran yang sesuai dengan tujuan spesifik. Mereka menggunakan berbagai alat dan teknik, termasuk media sosial, iklan online, optimasi mesin pencari, dan pemasaran konten, untuk meningkatkan visibilitas merek dan mencapai audiens target secara online. Oleh karena itu, digital marketing perusahaan memiliki peran yang krusial dalam membantu bisnis dan merek untuk sukses dalam lingkungan digital yang terus berkembang.

PT Ethos Kreatif Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang digital marketing kreatif. Seperti perusahaan lainnya, PT Ethos Kreatif Indonesia memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai target bisnis. Salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan ini adalah menentukan manajemen kinerja karyawan yang efektif mempertahankan performa kinerja.

Dalam konteks ini, retensi karyawan menjadi sangat penting karena karyawan yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang baik sangat berharga bagi perusahaan. Namun, retensi karyawan dapat menjadi tantangan jika tidak ada sistem manajemen kinerja yang efektif untuk memotivasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan. PT Ethos Kreatif Indonesia memiliki kebutuhan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan sistem manajemen kinerja yang efektif.

Perusahaan digital marketing seperti PT Ethos Kreatif Indonesia pasti memiliki mimpi visi misi dan standar yang perlu terukur untuk mencapai tujuan organisasi yang tetap hidup berkelanjutan. Misi perusahaan itu akan menggiring penentuan tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh perusahaan. Untuk itu, perlu dirumuskan secara cermat, tepat dan memungkinkan untuk dicapai serta dapat diukur pencapaiannya.

Perumusan misi perusahaan merupakan hal yang mendasar, meskipun sulit dilaksanakan, namun, harus diupayakan berhasil sukses. Oleh karenanya, perumusan dan penetapan misi perusahaan haruslah secara eksplisit menyatakan apa yang akan dicapai atau fungsi apa yang akan dilaksanakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Penetapan misi sebagai pernyataan cita-cita perusahaan dan seluruh komponen yang terkait dan yang akan menjadi landasan kerja yang harus diikuti oleh seluruh komponen perusahaan guna mewujudkan tujuan perusahaan itu.

Setelah organisasi menetapkan visi-misi, sasaran strategis, dan rencana kerja untuk mencapai sasaran strategis tersebut maka pada saat organisasi beroperasi, perlu dilakukan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja adalah alat manajemen yang digunakan untuk menilai kemajuan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, sekaligus sebagai referensi dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas menurut (Arini T. Soemohadiwidjojo, 2024). Jika hasil pengukuran kinerja menunjukkan organisasi masih berada di bawah sasaran yang diinginkan, organisasi harus melakukan peningkatan/perbaikan proses atau tindakan koreksi, agar sasaran yang diinginkan dapat tercapai.

Informasi mengenai performa merupakan perwujudan dari akuntabilitas dan transparansi perusahaan. Motivasi Karyawan dan kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja, seringkali sulit untuk memotivasi tim ketika target yang ditetapkan tidak begitu jelas. Tanpa ukuran keberhasilan, sulit mengevaluasi sejauh mana perusahaan atau seseorang dalam suatu proses bisnis dapat dikatakan efektif.

Setiap pengelolaan kinerja karyawan memerlukan indikator khusus guna mengetahui seberapa jauh perkembangan kinerja karyawan. Sayangnya, penentuan indikator secara manual seringkali mengalami beberapa kendala seperti bias dan penyimpanan informasi yang sistematis. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, manajemen kinerja yang efektif menjadi krusial bagi setiap organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan strateginya.

Salah satu hal yang paling efektif dalam manajemen kinerja adalah KPI (*Key Performance Indicator*). Mengapa KPI penting bagi perusahaan?, dikarenakan strategi implementasi KPI yang efektif, serta pentingnya penilaian kinerja dan target kinerja dalam konteks pengembangan sumber daya manusia. Mengelola kinerja karyawan dengan KPI bukan hanya mengukur hasil, tetapi juga memastikan bahwa upaya individu dan tim berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan strategis organisasi.

Penggunaan KPI (*Key Performance Indicator*) dapat menjadi salah satu solusi untuk menentukan manajemen kinerja karyawan. KPI dapat membantu dalam mengukur kinerja karyawan secara objektif dan transparan, sehingga karyawan dapat memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja. Dengan demikian dari uraian yang dijelaskan diatas peneliti tertarik untuk mengetahui apakah KPI yang diterapkan di PT Ethos Kreatif Indonesia dapat meningkatkan retensi karyawan dan mencapai tujuan bisnis perusahaan yang akan dicapai?. Oleh karena itu peneliti mengambil judul **Analisis Efektivitas Kpi (Key Performance Indicator) Dalam Mengukur Kinerja Karyawan Study Kasus Karyawan Pt Ethos Kreatif Indonesia.**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul penelitian yang diangkat oleh penulis, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi sistem manajemen kinerja berbasis KPI dapat mempengaruhi karyawan?
2. Bagaimana pencapaian target Karyawan PT Ethos Kreatif Indonesia selama periode tahun 2025 dengan menggunakan *Key Performance Indicator* KPI?

## C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis implementasi sistem manajemen kinerja berbasis KPI dapat mempengaruhi karyawan?
2. Menganalisis pencapaian target pada Karyawan PT Ethos Kreatif Indonesia selama periode tahun 2025 dengan menggunakan *Key Performance Indicator* KPI?

## D. Ruang Lingkup Penelitian

Penulis akan melakukan penelitian di sebuah perusahaan Digital Marketing yaitu PT Ethos Kreatif Indonesia Purwokerto dan Cilacap yang dalam lingkup tersebut peneliti dapat menemukan fakta baru mengenai data terupdate.

## E. Manfaat Penelitian

Manfaat Praktis:

1. Dengan mengembangkan sistem manajemen kinerja berbasis KPI yang efektif, PT Ethos Kreatif Indonesia dapat meningkatkan kemajuan karyawan dengan meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kepuasan karyawan.
2. Sistem manajemen kinerja berbasis KPI dapat membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja, sehingga meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
3. Dengan menggunakan KPI yang relevan dan objektif, manajemen PT Ethos Kreatif Indonesia dapat membuat keputusan yang lebih baik tentang pengembangan karyawan, penghargaan, dan pengelolaan kinerja.

4. Sistem manajemen kinerja berbasis KPI dapat membantu manajemen PT Ethos Kreatif Indonesia dalam mengelola kinerja karyawan secara lebih efektif dan efisien.
5. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain yang ingin mengembangkan sistem manajemen kinerja berbasis KPI untuk meningkatkan karyawan dan kinerja organisasi.

#### Manfaat Teoritis:

1. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada teori manajemen kinerja dengan mengembangkan sistem manajemen kinerja berbasis KPI yang efektif untuk meningkatkan karyawan
2. Penelitian ini dapat membantu dalam mengembangkan konsep KPI dalam manajemen kinerja, khususnya dalam konteks karyawan.
3. Hasil penelitian ini dapat menambah literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang manajemen kinerja dan retensi karyawan.
4. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian tentang manajemen kinerja berbasis KPI, atau topik terkait lainnya.
5. Penelitian ini dapat membantu dalam mengembangkan model manajemen kinerja berbasis KPI yang dapat diaplikasikan dalam berbagai konteks organisasi.

## 2. Telaah Pustaka

### A. Telaah Pustaka

#### 1. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan melalui penetapan tujuan, pemantauan, penilaian, serta pemberian umpan balik kinerja. Menurut Wibowo (2016) <sup>[3]</sup>, manajemen kinerja bertujuan untuk memastikan bahwa aktivitas kerja individu selaras dengan tujuan strategis organisasi. Manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses pencapaian kinerja tersebut.

Arini Tathagati Soemohadiwidjojo (2024) menyatakan Manajemen kinerja adalah ilmu untuk menerapkan konsep manajemen guna mewujudkan visi dan misi organisasi dengan mempergunakan sumberdaya organisasi untuk melaksanakan kegiatan di organisasi secara maksimal. Sementara sistem Manajemen Kinerja merupakan satu sistem yang diterapkan oleh organisasi untuk memastikan tujuan perusahaan yang tertuang dalam visi, misi, dan rencana strategi organisasi tercapai dengan efektif dan efisien. Sistem manajemen kinerja juga akan mendorong organisasi untuk mengelola sumber daya, kesisteman, dan karyawannya agar hasil kerja yang diberikan selaras dengan visi, misi, dan sasaran strategis organisasi.

Dalam konteks organisasi modern dan perusahaan startup, manajemen kinerja dituntut untuk bersifat adaptif dan fleksibel karena perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Oleh karena itu, sistem manajemen kinerja harus mampu mengakomodasi dinamika target dan strategi perusahaan.

#### 2. Key Performance Indikator

Penerapan Sistem Manajemen Kinerja, Organisasi harus berupaya untuk memastikan agar arah pengembangan organisasi selaras dengan visi, misi, dan rencana strategis organisasi. Selain itu juga organisasi harus menetapkan *Key Performance Indicator* yang tepat agar pencapaian kinerja organisasi dapat terukur sesuai dengan tujuan organisasi

yang tertuang dalam rencana strategi organisasi.

Arini Tathagati Soemohadiwidjojo (2024:16) menyatakan bahwa *Key Performance Indicator* (KPI) atau ukuran kinerja Terpilih (UKT) adalah serangkaian indikator kunci yang bersifat terukur dan memberikan informasi sejauh mana sasaran strategis yang dibebankan kepada suatu organisasi sudah berhasil dicapai. Unsur-unsur yang terdapat dalam KPI terdiri dari tujuan strategis, indikator kunci yang relevan dengan sasaran strategis tersebut, sasaran yang menjadi tolak ukur, dan kerangka waktu atau periode berlakunya KPI tersebut.

#### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Bernardin dan Russell (2013) <sup>[5]</sup> menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efektivitas kerja. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada perusahaan yang mengandalkan sumber daya manusia sebagai aset utama.

Dalam perusahaan startup, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil kuantitatif, tetapi juga dari kontribusi ide, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

#### 4. KPI (Key Performance Indicator) sebagai Alat Ukur Kinerja Karyawan

KPI digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja karyawan secara objektif dan terukur. Dessler (2017) <sup>[2]</sup> menyebutkan bahwa sistem penilaian kinerja berbasis indikator dapat membantu organisasi dalam memberikan evaluasi yang adil dan transparan. KPI memungkinkan manajemen untuk membandingkan target dengan realisasi kinerja secara sistematis.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan KPI yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Namun, KPI yang tidak sesuai dengan karakteristik pekerjaan justru dapat menimbulkan tekanan kerja dan menurunkan kepuasan karyawan.

#### 5. Efektivitas KPI dalam Organisasi Start Up

Efektivitas KPI dalam organisasi startup sangat dipengaruhi oleh fleksibilitas indikator dan kesesuaiannya dengan dinamika bisnis. Startup memiliki karakteristik perubahan target yang cepat, struktur organisasi yang relatif ramping, serta tuntutan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, KPI pada startup perlu disusun secara adaptif dan dievaluasi secara berkala.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa KPI yang efektif dalam startup adalah KPI yang tidak hanya berorientasi pada output, tetapi juga memperhatikan proses kerja, kolaborasi tim, dan kualitas layanan. Hal ini penting agar sistem penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pengembangan karyawan.

#### 6. Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, penelitian ini memandang bahwa efektivitas KPI dalam mengukur kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesesuaian indikator dengan karakteristik pekerjaan, pemahaman karyawan terhadap KPI, serta mekanisme evaluasi yang

diterapkan perusahaan. Penerapan KPI yang efektif diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menempatkan KPI sebagai variabel utama yang berperan dalam mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan PT Ethos Kreatif Indonesia.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian mengenai efektivitas Key Performance Indicator (KPI) dalam mengukur kinerja karyawan:

No	Penelitian & Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Relevansi dengan penelitian ini
1	Parmenter (2015) <sup>[4]</sup>	Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs	Kualitatif	KPI efektif meningkatkan fokus dan akuntabilitas kinerja organisasi	Menjadi dasar konsep KPI sebagai alat ukur kinerja
2	Moecheriono (2014)	Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi	Deskriptif	KPI berperan penting dalam mengukur kinerja berbasis hasil dan proses	Mendukung penggunaan KPI sebagai indikator kinerja karyawan
3	Wibowo (2016) <sup>[3]</sup>	Manajemen Kinerja	Kualitatif	Sistem KPI meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja	Memperkuat hubungan KPI dan kinerja karyawan
4	Pratiwi & Nugroho (2020)	Analisis Penerapan KPI terhadap Kinerja Karyawan	Mixed Method	KPI berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Relevan dengan konteks pengukuran kinerja
5	Sari <i>et al.</i> (2021)	Efektivitas KPI pada Perusahaan Startup Digital	Kualitatif	KPI efektif jika bersifat fleksibel dan adaptif	Sejalan dengan konteks startup digital marketing

Hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa KPI merupakan alat ukur kinerja yang efektif apabila disusun sesuai karakteristik pekerjaan dan strategi organisasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada fokus kajian, yaitu efektivitas KPI dalam konteks perusahaan startup digital marketing dengan pendekatan kualitatif mendalam pada satu studi kasus perusahaan.

## 3. Metode Penelitian

### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan desain study kasus dalam memahami konteks implementasi dan capaian *Key Performance Indicator* pada perusahaan Digital Marketing khususnya dalam pemasaran yang bergerak di bidang pemasaran produk kesehatan herbal. Penelitian ini diambil dan diolah untuk menggali secara holistik tentang bagaimana indikator-indikator kinerja diterapkan, diukur, dan dievaluasi dalam konteks operasional harian perusahaan.

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di **PT Ethos Kreatif Indonesia**, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang digital marketing. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan bulan Desember tahun 2025, disesuaikan dengan ketersediaan data dan proses pengumpulan data di lapangan.

### C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Manajer atau Supervisor PT Ethos Kreatif Indonesia
2. Karyawan PT Ethos Kreatif Indonesia yang terlibat langsung dalam pencapaian KPI

Objek penelitian adalah efektivitas Key Performance Indicator (KPI) dalam mengukur kinerja karyawan PT Ethos Kreatif Indonesia.

### D. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan berupa data Primer dan data Sekunder, dimana:

1. Data Primer diperoleh dari tahapan wawancara mendalam serta melakukan observasi langsung terhadap aktivitas operasional perusahaan.
2. Data Sekunder yang mencakup laporan keuangan bulanan, data penjualan dokumentasi promosi serta cek stock gudang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melalui 3 tahapan teknik utama:

1. Wawancara dilakukan secara **semi-terstruktur** kepada manajer/supervisor dan karyawan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi mendalam mengenai pemahaman, penerapan, efektivitas, serta kendala dalam pelaksanaan KPI.

Instrumen wawancara meliputi beberapa bagian yang dijelaskan dibawah ini:

#### a. Pemahaman KPI

1. Bagaimana pemahaman Anda mengenai KPI yang diterapkan di PT Ethos Kreatif Indonesia?
2. Apakah KPI yang ditetapkan sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan Anda?
3. Bagaimana proses penyampaian KPI kepada karyawan?
4. Sejak kapan KPI diterapkan sebagai alat ukur kinerja karyawan?
5. Indikator KPI apa saja yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan?
6. Bagaimana proses monitoring dan evaluasi KPI dilakukan?
7. Menurut anda KPI yang ditetapkan sudah efektif dalam mengukur kinerja karyawan?
8. Apakah KPI membantu meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab kerja karyawan?
9. Apakah hasil KPI digunakan sebagai dasar evaluasi atau pemberian reward?
10. Kendala apa yang dihadapi pada penerapan KPI?
11. Apakah KPI pernah mengalami perubahan? Jika ya, apa alasannya?
12. Saran apa yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas KPI perusahaan?

2. Observasi dilakukan secara langsung dengan mengamati aktivitas kerja karyawan dan penerapan KPI dalam lingkungan kerja.



Berikut lembar Observasi pada tabel dibawah ini:

No	Aspek Observasi	Indikator	Keterangan
1	Pemahaman KPI	Karyawan mengetahui target kerja	
2	Pelaksanaan Kerja	Aktivitas kerja sesuai KPI	
3	Disiplin Kerja	Ketepatan waktu dan konsistensi	
4	Produktivitas	Output sesuai target KPI	
5	Monitoring	Adanya evaluasi kinerja	
6	Sikap Kerja	Respons terhadap KPI	

3. Studi dokumentasi dimana untuk mengetahui histori dan data kuantitatif yang digunakan dalam perhitungan pencapaian KPI. Adapun dokumen yang dapat dikaji sebagai berikut:

- Dokumen penetapan KPI perusahaan
- Laporan pencapaian KPI karyawan
- Data evaluasi kinerja karyawan
- Struktur Organisasi dan job description
- SOP kerja

Kisi-kisi instrumen penelitian

Teknik	Aspek	Indikator	Sumber Data
Wawancara	Pemahaman KPI	Pengetahuan karyawan	Karyawan
Wawancara	Penerapan KPI	Proses evaluasi	Manajemen
Observasi	Kinerja	Produktivitas kerja	Karyawan
Dokumentasi	KPI	Target dan realisasi	Arsip perusahaan

Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan:

- Reduksi data dengan menyaring dan memilih data yang relevan dengan fokus penelitian.
- Penyajian data dengan menyusun data dalam bentuk narasi, matriks dan tabel.
- Penarikan Kesimpulan dengan menyimpulkan efektivitas KPI berdasarkan temuan penelitian.

Keabsahan data dalam menjamin penelitian ini menggunakan triangulasi teknik, yaitu membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi guna memperoleh hasil penelitian yang valid dan kredibel. Alur penelitian diawali dengan pendahuluan, dilanjutkan dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian analisis data, dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan serta penyusunan laporan penelitian.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### A. Gambaran Umum Penerapan KPI di PT Ethos Kreatif Indonesia

PT Ethos Kreatif Indonesia menerapkan sistem *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai alat utama dalam mengukur kinerja karyawan, khususnya pada divisi yang berkaitan dengan digital marketing seperti customer service online, performance ads, dan tim pemasaran. KPI digunakan sebagai acuan pencapaian target kerja yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif dan dievaluasi secara berkala. Berdasarkan hasil dokumentasi dan observasi, KPI di perusahaan ini disusun dengan menyesuaikan target bisnis, kebutuhan klien, serta strategi pemasaran digital yang dinamis. Hal ini sejalan dengan karakteristik perusahaan startup yang menuntut fleksibilitas dan kecepatan adaptasi.

#### B. Hasil Wawancara

##### 1. Pemahaman Karyawan terhadap KPI

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memahami KPI sebagai target kerja yang harus dicapai dalam periode tertentu. KPI dipersepsikan sebagai tolok ukur utama dalam menilai kinerja individu dan tim. Karyawan menyatakan bahwa KPI membantu mereka mengetahui prioritas kerja dan ekspektasi perusahaan terhadap hasil yang harus dicapai. Namun demikian, terdapat perbedaan tingkat pemahaman antar karyawan, terutama pada karyawan baru yang masih dalam tahap adaptasi terhadap sistem penilaian kinerja berbasis KPI.

##### 2. Penerapan KPI dalam Aktivitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajemen, KPI diterapkan secara konsisten dan menjadi dasar evaluasi kinerja bulanan. Indikator KPI yang digunakan meliputi pencapaian target penjualan, jumlah leads, respons terhadap pelanggan, efektivitas iklan, serta kontribusi terhadap target tim.

Karyawan menyatakan bahwa KPI mendorong mereka untuk bekerja lebih terarah dan terukur, meskipun pada kondisi tertentu target KPI dirasakan cukup menantang.

##### 3. Efektivitas KPI dalam Mengukur Kinerja Karyawan

Sebagian besar informan menyatakan bahwa KPI cukup efektif dalam mengukur kinerja karyawan karena memberikan ukuran yang jelas dan objektif. KPI juga dijadikan dasar dalam proses evaluasi kinerja dan pengambilan keputusan manajerial, seperti pemberian reward dan perbaikan kinerja. Namun, beberapa karyawan menilai bahwa KPI yang terlalu berfokus pada angka belum sepenuhnya menggambarkan beban kerja dan proses kerja yang dilakukan, khususnya pada aktivitas yang bersifat kualitatif.

##### 4. Hasil Dokumentasi

Dokumentasi perusahaan menunjukkan adanya sistem pencatatan kinerja karyawan yang terstruktur. Laporan pencapaian KPI digunakan sebagai bahan evaluasi rutin dan arsip perusahaan. Dokumen tersebut menunjukkan keterkaitan antara target KPI dengan hasil kerja karyawan.

Data dokumentasi juga menunjukkan bahwa KPI mengalami penyesuaian secara berkala mengikuti perubahan strategi bisnis dan kebutuhan klien, yang mencerminkan fleksibilitas sistem penilaian kinerja di perusahaan.

##### 5. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan KPI di PT Ethos Kreatif Indonesia berperan penting dalam mengukur kinerja karyawan secara objektif. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen kinerja yang menyatakan bahwa KPI dapat membantu organisasi dalam menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan perusahaan. Efektivitas KPI terlihat dari kemampuannya dalam meningkatkan fokus kerja, disiplin, dan produktivitas karyawan. Namun, efektivitas tersebut sangat bergantung pada kesesuaian indikator KPI dengan karakteristik pekerjaan serta komunikasi yang jelas kepada karyawan. Dalam konteks perusahaan startup, KPI yang fleksibel dan adaptif menjadi faktor penting agar sistem penilaian kinerja tetap relevan dengan dinamika bisnis yang cepat berubah.

Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian KPI secara berkala agar dapat mengukur kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

## 6. Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi PT Ethos Kreatif Indonesia dalam mengembangkan sistem KPI yang tidak hanya berfokus pada target kuantitatif, tetapi juga mempertimbangkan aspek proses dan kualitas kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan startup lainnya dalam menerapkan sistem KPI yang efektif dan berkelanjutan.

## 5. Simpulan dan Implikasi

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis efektivitas Key Performance Indicator (KPI) dalam mengukur kinerja karyawan di PT Ethos Kreatif Indonesia, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan KPI di PT Ethos Kreatif Indonesia telah berjalan sebagai sistem utama dalam mengukur kinerja karyawan, khususnya pada divisi yang berkaitan dengan digital marketing.
2. KPI digunakan sebagai alat ukur yang relatif objektif karena indikator kinerja disusun berdasarkan target kerja yang terukur dan dievaluasi secara berkala.
3. Penerapan KPI terbukti membantu meningkatkan fokus kerja, disiplin, dan produktivitas karyawan karena memberikan arah dan target kerja yang jelas.
4. Efektivitas KPI sangat dipengaruhi oleh kesesuaian indikator dengan karakteristik pekerjaan karyawan serta pemahaman karyawan terhadap KPI yang ditetapkan.
5. KPI yang terlalu berorientasi pada capaian kuantitatif belum sepenuhnya mampu menggambarkan proses dan beban kerja karyawan, sehingga diperlukan keseimbangan antara indikator kuantitatif dan kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai efektivitas Key Performance Indicator (KPI) dalam mengukur kinerja karyawan di PT Ethos Kreatif Indonesia, dapat disimpulkan bahwa KPI telah berfungsi sebagai instrumen manajemen kinerja yang penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan KPI membantu perusahaan menerjemahkan sasaran strategis menjadi target kerja yang terukur pada tingkat individu dan tim.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa KPI cukup efektif dalam memberikan ukuran kinerja yang objektif dan terstruktur, sehingga memudahkan manajemen dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan. KPI juga berperan dalam meningkatkan fokus kerja, kedisiplinan, serta akuntabilitas karyawan terhadap target yang telah ditetapkan.

Namun demikian, efektivitas KPI belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat indikator yang lebih menekankan pada capaian kuantitatif dibandingkan aspek proses dan kualitas kerja. Kondisi ini berpotensi menyebabkan penilaian kinerja belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi karyawan secara menyeluruh, khususnya pada pekerjaan yang bersifat kreatif dan kolaboratif. Oleh karena itu, efektivitas KPI sangat bergantung pada kesesuaian indikator dengan karakteristik pekerjaan serta tingkat pemahaman karyawan terhadap sistem penilaian kinerja yang diterapkan.

## B. Implikasi

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen PT Ethos Kreatif Indonesia dalam menyempurnakan sistem KPI agar lebih seimbang antara indikator kuantitatif dan kualitatif. Sistem KPI yang adaptif dan kontekstual diharapkan mampu memberikan gambaran kinerja karyawan yang lebih komprehensif, terutama dalam lingkungan perusahaan startup yang dinamis dan berbasis digital.

Selain itu, penelitian ini mengimplikasikan pentingnya komunikasi dan sosialisasi KPI yang berkelanjutan kepada karyawan agar indikator kinerja dapat dipahami dan dijalankan secara optimal. Dengan demikian, KPI tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran, tetapi juga sebagai sarana pengembangan kinerja dan peningkatan kualitas kerja karyawan.

Secara akademis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen kinerja, khususnya terkait efektivitas KPI dalam konteks perusahaan startup dan digital marketing. Temuan penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji sistem pengukuran kinerja dengan pendekatan yang lebih beragam, baik kualitatif, kuantitatif, maupun metode campuran.

## 5. Daftar Pustaka

1. Soemohardiwidjojo TA. Big Book KPI (Key Performance Indicator). Jakarta: Raih Asa Sukses, 2024.
2. Dessler G. Human Resource Management. Pearson Education, 2017.
3. Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
4. Parmenter D. Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs. New Jersey: John Wiley & Sons, 2015.
5. Bernardin HJ, Russell JEA. Human Resource Management: An Experiential Approach. New York: McGraw-Hill, 2013.