



Analisis Kinerja Karyawan Pada PT.MNC Infrastruktur Utama Sungai Lilin Musi Banyuasin

Kiki Apriansyah¹, Irwan Septayuda² Trisninawati³

^{1,2,3} Universitas Bina Darma

kikiap2020@gmail.com, irwan.septayuda@binadarma.ac.id, trisninawati@binadarma.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan unsur penting dalam memastikan keberhasilan operasional perusahaan, khususnya pada perusahaan infrastruktur dan pengelolaan pelabuhan batubara yang memiliki tuntutan kerja kompleks. Penelitian ini bertujuan menganalisis sistem penilaian kinerja, menggambarkan tingkat kinerja karyawan, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat, serta menjelaskan upaya peningkatan kinerja di PT MNC Infrastruktur Utama Sungai Lilin, Musi Banyuasin. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi selama kegiatan magang pada Maret hingga Juni 2026. Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang mencakup pengumpulan, kondensasi, penyajian, serta penarikan kesimpulan, dengan triangulasi sumber dan metode untuk menjaga kredibilitas temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan penilaian kinerja secara terstruktur melalui Key Performance Indicator sebesar 60%, kompetensi sebesar 25%, dan nilai perusahaan sebesar 15%. Dari 300 karyawan yang dinilai pada tahun 2025, sebanyak 55% berada pada kategori baik, 25% sangat baik, 5% istimewa, 12% perlu perbaikan, dan 3% tidak memuaskan. Kinerja juga menunjukkan peningkatan dibandingkan tahun 2024. Faktor pendukung meliputi kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, budaya organisasi, teknologi, dan komunikasi, sedangkan hambatannya mencakup beban kerja, keterbatasan sumber daya, koordinasi, turnover, dan kesenjangan kompetensi. Temuan menegaskan pentingnya pengelolaan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia secara optimal, terarah, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Penilaian Kinerja, Sumber Daya Manusia, KPI, PT MNC Infrastruktur Utama, Manajemen Kinerja.

Abstract

Employee performance is a crucial element in ensuring operational success, particularly in infrastructure and coal port management companies characterized by complex work demands. This study aims to analyze the performance appraisal system, describe employee performance levels, identify supporting and inhibiting factors, and explain performance improvement efforts at PT MNC Infrastruktur Utama Sungai Lilin, Musi Banyuasin. A qualitative descriptive approach was employed using data collected through observation, in-depth interviews, and documentation during an internship conducted from March to June 2026. The data were analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña, consisting of data collection, data condensation, data display, and conclusion drawing, while source and method triangulation were applied to strengthen the credibility of the findings. The results indicate that the company implements a structured performance appraisal system comprising Key Performance Indicators with a weight of 60%, competencies at 25%, and corporate values at 15%. Of the 300 employees assessed in 2025, 55% were categorized as good, 25% as very good, 5% as excellent, 12% as needing improvement, and 3% as unsatisfactory. Overall performance also improved compared with 2024. Supporting factors include effective leadership, competitive compensation, training, a conducive work environment, organizational culture, technology, and communication. Inhibiting factors include high workloads, limited human resources, interdepartmental coordination problems, employee turnover, and competency gaps. These findings emphasize the importance of continuous performance management and human resource development.

Keywords: Employee Performance, Performance Appraisal, Human Resources, KPI, PT MNC Infrastruktur Utama, Performance Management.

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan yang dimilikinya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan yang ingin tetap kompetitif di pasar. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghambat produktivitas dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan.

Penilaian kinerja karyawan menjadi instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui penilaian kinerja, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta mengambil keputusan strategis terkait pengembangan karir, promosi,

Analisis Kinerja Karyawan Pada PT.MNC Infrastruktur Utama Sungai Lilin Musi Banyuasin

kompensasi, dan pelatihan karyawan. PT MNC Infrastruktur Utama merupakan salah satu anak perusahaan dari MNC Group yang bergerak di bidang infrastruktur dan utilitas. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT MNC Infrastruktur Utama menyadari pentingnya pengelolaan kinerja karyawan yang baik untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Perusahaan ini telah menerapkan berbagai sistem dan metode penilaian kinerja untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Dalam rangka memenuhi persyaratan akademik dan memperoleh pengalaman praktis di dunia kerja, penulis melaksanakan program magang di PT MNC Infrastruktur Utama. Selama periode magang, penulis ditempatkan di Departemen Human Resources Development (HRD) dan berkesempatan untuk mempelajari secara langsung sistem pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan tersebut, khususnya terkait dengan analisis kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengangkat topik "Analisis Kinerja Karyawan pada PT MNC Infrastruktur Utama" sebagai fokus utama dalam laporan magang ini. Melalui laporan ini, penulis berharap dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai sistem penilaian kinerja karyawan di PT MNC Infrastruktur Utama serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja menjadi salah satu aspek yang sangat diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kenyamanan pegawai selama menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang berada di sekitar pegawai serta dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Kuang-Jung Chen dan Chieh-Peng Lin (2024), lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik tempat kerja, tetapi juga persepsi pegawai terhadap keadilan organisasi, keberagaman, hubungan sosial, serta dukungan organisasi yang dapat membentuk keterlibatan kerja dan efikasi diri pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan kejenuhan, menurunkan fokus kerja, serta menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan kondisi sosial dan psikologis yang terjadi dalam organisasi. Lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antarpegawai, komunikasi kerja, kerja sama tim, serta budaya organisasi yang berkembang di lingkungan kerja. Menurut penelitian Dwi Nusraningrum dkk. (2024), lingkungan kerja yang mendukung secara sosial dapat meningkatkan keterlibatan kerja (work engagement), motivasi, dan kinerja pegawai. Hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga pegawai lebih mudah berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, konflik yang sering terjadi atau komunikasi yang kurang baik dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja nonfisik memiliki peranan yang tidak kalah penting dibandingkan lingkungan kerja fisik dalam mendukung keberhasilan organisasi, menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memiliki pengaruh positif terhadap motivasi, keterlibatan kerja (employee engagement), serta kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih fokus, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Selain itu, teori Job Demands-Resources (JD-R) yang dikembangkan oleh Arnold Bakker dan Evangelia Demerouti menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu sumber daya kerja (job resources) yang dapat membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan (job demands). Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang nyaman agar pegawai dapat bekerja secara lebih produktif dan efektif. (Bakker & Demerouti, 2023). Berdasarkan hasil observasi selama kegiatan magang, penulis melihat adanya indikasi bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung kelancaran aktivitas kerja pegawai. Hal ini terlihat dari hubungan kerja yang baik antarpegawai, komunikasi yang berjalan cukup efektif, serta adanya kerja sama dalam penyelesaian tugas. Namun demikian, besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap aktivitas dan kinerja pegawai perlu dibuktikan lebih lanjut melalui penelitian yang lebih mendalam.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, seperti penataan ruang kerja, kenyamanan fasilitas kerja, dan efektivitas koordinasi dalam pelaksanaan tugas tertentu agar proses kerja dapat berjalan lebih optimal. Selama kegiatan magang berlangsung, penulis juga mengamati bahwa pegawai memiliki tanggung jawab yang cukup besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Banyaknya tugas administrasi dan pelayanan yang harus diselesaikan menuntut adanya lingkungan kerja yang mendukung. Menurut teori JD-R, ketersediaan sumber daya kerja yang memadai dapat membantu pegawai mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif (Bakker & Demerouti, 2023).

Selain mendukung kenyamanan kerja, lingkungan kerja yang baik juga dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai. Hubungan kerja yang positif akan mempermudah proses komunikasi dan koordinasi

sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif. Dalam organisasi pemerintahan, kerja sama tim menjadi salah satu faktor penting karena sebagian besar pekerjaan dilakukan secara kolektif. Oleh karena itu, lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja individu, tetapi juga terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Temuan ini didukung oleh penelitian Chen dan Lin (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kolaborasi, keterlibatan kerja, dan kinerja pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ada serta pengaruhnya terhadap kenyamanan dan aktivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya lingkungan kerja dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik sehingga hasil penelitian dapat menjadi bahan masukan bagi instansi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai sistem penilaian kinerja, tingkat kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta strategi peningkatan kinerja yang diterapkan oleh PT MNC Infrastruktur Utama Sungai Lilin Musi Banyuasin. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara komprehensif berdasarkan pengalaman, persepsi, dan interpretasi informan terhadap praktik manajemen kinerja yang berlangsung di lingkungan perusahaan. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk memahami konteks organisasi secara lebih luas, termasuk dinamika hubungan kerja, budaya organisasi, serta implementasi kebijakan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan (Creswell & Creswell, 2023; Yin, 2023). Penelitian dilaksanakan di PT MNC Infrastruktur Utama Sungai Lilin, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan selama periode pelaksanaan magang mulai bulan Maret hingga Juni 2026. Subjek penelitian terdiri atas karyawan dan pihak manajemen yang memiliki keterlibatan langsung dalam proses pengelolaan serta evaluasi kinerja karyawan, khususnya pada Divisi Human Resources and General Affairs (HRGA), supervisor, serta beberapa karyawan dari divisi operasional yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan pertimbangan kemampuan informan dalam memberikan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Teknik purposive sampling dalam penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang kaya dan mendalam dari informan yang memahami fenomena yang diteliti (Campbell et al., 2020; Ames et al., 2023).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung terhadap aktivitas kerja, implementasi sistem penilaian kinerja, tingkat kedisiplinan, serta interaksi kerja antarpegawai di lingkungan perusahaan. Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur kepada informan untuk menggali informasi mengenai pelaksanaan sistem evaluasi kinerja berbasis Key Performance Indicators (KPI), faktor pendukung dan penghambat kinerja, serta kebijakan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Sementara itu, dokumentasi dilakukan melalui penelaahan dokumen perusahaan seperti laporan penilaian kinerja, data absensi, standar operasional prosedur, laporan kegiatan HRGA, serta dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan manajemen kinerja karyawan (Saunders et al., 2023; Hennink et al., 2020). Data penelitian bersumber dari data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung dengan informan, serta data sekunder yang berasal dari dokumen internal perusahaan, laporan organisasi, dan arsip pendukung lainnya.

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi tahapan pengumpulan data (data collection), kondensasi data (data condensation), penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (conclusion drawing and verification). Tahapan tersebut dilakukan secara simultan dan berulang hingga diperoleh pemahaman yang mendalam serta mencapai tingkat kejenuhan data (data saturation). Proses kondensasi data dilakukan dengan memilah informasi yang relevan dengan indikator kinerja karyawan, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, tanggung jawab, serta kemampuan kerja sama. Selanjutnya data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel untuk memudahkan interpretasi hubungan antar temuan penelitian sebelum dilakukan penarikan kesimpulan akhir (Miles et al., 2020; Saldaña, 2021).

Untuk menjamin validitas dan kredibilitas hasil penelitian, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang diperoleh selama penelitian berlangsung. Penggunaan triangulasi memungkinkan peneliti meningkatkan tingkat kepercayaan terhadap hasil penelitian dan meminimalkan potensi bias interpretasi yang dapat muncul dalam penelitian kualitatif (Fusch et al., 2023; Noble & Smith, 2024). Dengan demikian, metodologi yang digunakan diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi kinerja karyawan serta efektivitas sistem manajemen kinerja yang diterapkan di PT MNC Infrastruktur Utama Sungai Lilin Musi Banyuasin.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT MNC Infrastruktur Utama Sungai Lilin Musi Banyuasin telah menerapkan sistem penilaian kinerja yang terstruktur, terukur, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Sistem tersebut dirancang untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki target kerja yang jelas serta memperoleh umpan balik secara berkala mengenai hasil pekerjaannya. Penilaian kinerja dilakukan secara periodik melalui evaluasi tahunan, review tengah tahun, serta evaluasi kuartalan untuk pekerjaan atau proyek tertentu sehingga perusahaan dapat melakukan monitoring terhadap pencapaian target kerja secara berkelanjutan. Sistem ini juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan kompetensi, promosi jabatan, maupun pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

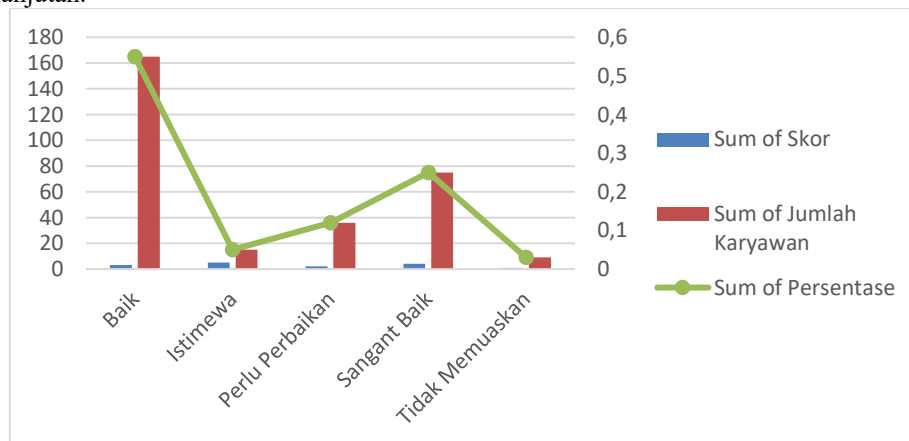
Komponen penilaian kinerja di perusahaan terdiri atas tiga aspek utama yaitu Key Performance Indicator (KPI) dengan bobot sebesar 60%, kompetensi sebesar 25%, dan penerapan nilai-nilai perusahaan sebesar 15%. Dominasi bobot KPI menunjukkan bahwa perusahaan menempatkan pencapaian target kerja sebagai indikator utama keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, kompetensi digunakan untuk mengukur kemampuan teknis dan manajerial yang dimiliki pegawai, sedangkan nilai perusahaan digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan menerapkan integritas, profesionalisme, inovasi, dan kerja sama dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari.

Tabel 1. Komponen Penilaian Kinerja PT MNC Infrastruktur Utama

No	Komponen Penilaian	Bobot	Indikator
1	Key Performance Indicator (KPI)	60%	Pencapaian target kerja
2	Kompetensi	25%	Kemampuan teknis dan manajerial
3	Nilai Perusahaan	15%	Implementasi core values perusahaan
Total		100%	

Sumber: Data PT MNC Infrastruktur Utama, 2025

Proses penilaian kinerja diawali dengan penetapan target kerja (*goal setting*) yang dilakukan melalui diskusi antara atasan dan bawahan. Selanjutnya perusahaan melakukan monitoring dan coaching selama periode berjalan, kemudian dilanjutkan dengan *self assessment*, penilaian oleh atasan langsung, proses kalibrasi antar departemen, serta sesi umpan balik (*feedback session*) sebagai dasar penyusunan rencana pengembangan karyawan pada periode berikutnya. Sistem ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan pendekatan manajemen kinerja modern yang tidak hanya berfokus pada evaluasi hasil kerja, tetapi juga pada proses pengembangan karyawan secara berkelanjutan.



Gambar 1. Alur Penilaian Kinerja Karyawan PT MNC Infrastruktur Utama

Sumber: PT MNC Infrastruktur Utama, 2025.

Gambar menunjukkan bahwa proses evaluasi kinerja dimulai dari distribusi formulir penilaian oleh HRD, penilaian oleh manajer terkait, proses evaluasi, hingga penyampaian hasil penilaian kepada divisi HRD untuk dilakukan dokumentasi dan tindak lanjut pengembangan karyawan.

Distribusi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penilaian kinerja tahun 2025 terhadap 300 orang karyawan, diperoleh gambaran bahwa mayoritas pegawai berada pada kategori "Baik" dengan persentase sebesar 55%. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah mampu memenuhi standar kinerja dan target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, terdapat 25% karyawan yang memperoleh kategori "Sangat Baik" dan 5% karyawan memperoleh kategori "Istimewa". Kondisi ini menggambarkan adanya kelompok pegawai dengan performa tinggi yang mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, terdapat 12% pegawai yang masih berada pada kategori "Perlu Perbaikan" dan 3% berada pada kategori "Tidak Memuaskan", sehingga memerlukan program pembinaan dan pengembangan yang lebih intensif.

Tabel 2. Distribusi Hasil Penilaian Kinerja Tahun 2025

Kategori Kinerja	Skor	Jumlah Karyawan	Persentase
Istimewa	5	15	5,0%
Sangat Baik	4	75	25,0%
Baik	3	165	55,0%
Perlu Perbaikan	2	36	12,0%
Tidak Memuaskan	1	9	3,0%
Total		300	100%

Sumber: Data Penilaian Kinerja PT MNC Infrastruktur Utama Tahun 2025.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa 85% karyawan telah berada pada kategori baik hingga istimewa. Persentase ini mengindikasikan bahwa sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan berjalan cukup efektif dalam mendukung pencapaian target organisasi. Tingginya persentase kategori baik juga menunjukkan adanya stabilitas kinerja organisasi yang dapat menjadi modal penting dalam menjaga keberlanjutan operasional perusahaan di sektor infrastruktur dan pengelolaan pelabuhan batubara.

Analisis Kinerja Berdasarkan Departemen

Analisis berdasarkan departemen menunjukkan adanya variasi tingkat kinerja antar unit kerja. Departemen Human Resources Development dan Keuangan memiliki persentase karyawan berkinerja tinggi yang relatif lebih besar dibandingkan departemen lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kedua divisi memiliki sistem kerja yang lebih stabil, target yang lebih terukur, serta koordinasi yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Tabel 3. Distribusi Kinerja Berdasarkan Departemen

Departemen	Istimewa	Sangat Baik	Baik	Perlu Perbaikan	Tidak Memuaskan
Operasional	8 (5,3%)	38 (25,3%)	82 (54,7%)	18 (12,0%)	4 (2,7%)
Keuangan	2 (5,7%)	10 (28,6%)	18 (51,4%)	4 (11,4%)	1 (2,9%)
HRD	2 (8,0%)	7 (28,0%)	13 (52,0%)	2 (8,0%)	1 (4,0%)
General Affairs	1 (2,5%)	8 (20,0%)	24 (60,0%)	6 (15,0%)	1 (2,5%)
Teknologi Informasi	1 (3,3%)	8 (26,7%)	17 (56,7%)	3 (10,0%)	1 (3,3%)
Business Development	1 (5,0%)	4 (20,0%)	11 (55,0%)	3 (15,0%)	1 (5,0%)

Sumber: Data Penilaian Kinerja PT MNC Infrastruktur Utama Tahun 2025.

Sebaliknya, Departemen General Affairs dan Business Development memiliki proporsi karyawan kategori "Perlu Perbaikan" yang relatif lebih tinggi dibandingkan departemen lainnya. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan peningkatan kompetensi, penguatan koordinasi kerja, serta penyesuaian beban kerja pada kedua departemen tersebut agar target organisasi dapat dicapai secara optimal.

Perbandingan Kinerja Tahun 2024 dan 2025

Untuk mengetahui perkembangan kinerja karyawan, perusahaan melakukan perbandingan hasil penilaian tahun 2024 dan 2025. Hasil analisis menunjukkan adanya peningkatan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Tabel 4. Perbandingan Kinerja Karyawan Tahun 2024–2025

Kategori	2024	2025	Perubahan
Istimewa	12 (4,2%)	15 (5,0%)	+0,8%
Sangat Baik	68 (23,8%)	75 (25,0%)	+1,2%
Baik	158 (55,2%)	165 (55,0%)	-0,2%
Perlu Perbaikan	38 (13,3%)	36 (12,0%)	-1,3%
Tidak Memuaskan	10 (3,5%)	9 (3,0%)	-0,5%

Sumber: Data Penilaian Kinerja PT MNC Infrastruktur Utama Tahun 2024–2025.

Peningkatan jumlah pegawai pada kategori "Istimewa" dan "Sangat Baik" mengindikasikan keberhasilan program pelatihan, pengembangan kompetensi, serta implementasi sistem manajemen kinerja yang diterapkan perusahaan. Penurunan kategori "Perlu Perbaikan" dan "Tidak Memuaskan" juga menunjukkan adanya efektivitas program pembinaan yang dilakukan manajemen terhadap pegawai yang memiliki capaian kerja rendah.

Analisis Berdasarkan Komponen Penilaian

Hasil evaluasi terhadap setiap komponen penilaian menunjukkan bahwa seluruh aspek mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya.

Tabel 5. Perbandingan Skor Komponen Penilaian Tahun 2024–2025

Komponen	Rata-rata 2024	Rata-rata 2025	Perubahan
KPI	3,15	3,22	+0,07
Kompetensi	3,28	3,35	+0,07
Nilai Perusahaan	3,42	3,48	+0,06

Sumber: Data Penilaian Kinerja PT MNC Infrastruktur Utama Tahun 2025.

Komponen nilai perusahaan memperoleh skor tertinggi yaitu 3,48. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah mampu menginternalisasi budaya perusahaan seperti integritas, profesionalisme, inovasi, dan kerja sama tim ke dalam aktivitas kerja sehari-hari. Sementara itu, komponen KPI memperoleh skor rata-rata terendah yaitu 3,22 sehingga masih terdapat ruang perbaikan terutama terkait pencapaian target operasional yang lebih menantang dan dinamis.

Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, penelitian menemukan beberapa faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan di PT MNC Infrastruktur Utama, antara lain kepemimpinan yang baik, sistem kompensasi yang kompetitif, program pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi yang positif, dukungan teknologi yang memadai, serta komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan. Faktor-faktor tersebut terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Sebaliknya, terdapat beberapa faktor penghambat yang masih perlu mendapatkan perhatian manajemen, seperti tingginya beban kerja pada beberapa divisi, keterbatasan sumber daya manusia, hambatan koordinasi antar departemen, perubahan regulasi, turnover pegawai, kesenjangan kompetensi, serta hambatan komunikasi pada kondisi tertentu. Faktor-faktor tersebut berpotensi menurunkan efektivitas kerja apabila tidak segera ditangani melalui kebijakan manajemen yang tepat.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan operasional dan membantu rekan kerja ketika diperlukan. Namun demikian, beberapa karyawan masih memerlukan arahan dari supervisor terutama pada pekerjaan yang berkaitan dengan administrasi penting dan proses pengadaan sehingga peningkatan kompetensi teknis masih diperlukan pada beberapa posisi tertentu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik di PT MNC Infrastruktur Utama telah berada pada kategori baik. Fasilitas kerja yang memadai, hubungan antarpegawai yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta dukungan manajemen terhadap pengembangan karyawan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja dan pencapaian target organisasi. Temuan ini sekaligus memperlihatkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam menjaga kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung keberlanjutan operasional perusahaan di sektor infrastruktur dan pengelolaan pelabuhan batubara.

Kesimpulan

PT MNC Infrastruktur Utama Sungai Lilin telah menerapkan penilaian kinerja terstruktur melalui KPI berbobot 60%, kompetensi 25%, dan nilai perusahaan 15%. Dari 300 karyawan pada 2025, sebanyak 55% berkinerja baik, 25% sangat baik, 5% istimewa, 12% perlu perbaikan, dan 3% tidak memuaskan. Kinerja meningkat dibandingkan 2024, menunjukkan efektivitas pengembangan sumber daya manusia. Faktor pendukung meliputi kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, budaya organisasi, teknologi, dan komunikasi. Hambatan mencakup beban kerja, keterbatasan sumber daya, koordinasi, turnover, serta kesenjangan kompetensi. Perusahaan perlu mempertahankan evaluasi berkala dan memperkuat pembinaan agar produktivitas, kenyamanan kerja, dan pencapaian tujuan organisasi terus meningkat secara efektif, konsisten, dan berkelanjutan.

Reference

- Ames, H., Glenton, C., & Lewin, S. (2023). Purposive sampling in qualitative evidence synthesis.
Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., et al. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research in Nursing & Health.
Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches.
Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson Education.
Fusch, P. I., Fusch, G. E., & Ness, L. R. (2023). Triangulation in qualitative research revisited. The Qualitative Report.
Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2018). Organizations: Behavior, Structure, Processes (14th ed.). McGraw-Hill.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.11488>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2020). *Qualitative Research Methods*.
- Mangkunegara, .A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*.
- Noble, H., & Smith, J. (2024). *Issues of validity and reliability in qualitative research*. Evidence-Based Nursing.
- Prawirosentono, S. (2017). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat
- Saldaña, J. (2021). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2023). *Research Methods for Business Students*.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga). STIE YKPN.
- Simanjutak, P.J. 2015. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Kinerja. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sulistiyorini. 2013. *Hubungan antara Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Dengan*
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yin, R. K. (2023). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*.