

## *The Effectiveness of a Key Performance Indicator-Based Digital Monitoring System on Employee Performance at PT Javan Cipta Solusi*

### **Efektivitas Sistem Monitoring Digital Berbasis Key Performance Indicator Terhadap Kinerja Karyawan di PT Javan Cipta Solusi**

**Muhammad Suherman<sup>1</sup>, Suhartini<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi,  
Universitas Islam Indonesia

<sup>1</sup>muhammadsuherman027@gmail.com, <sup>2</sup>suhartini@uii.ac.id

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the effectiveness of implementing a digital performance monitoring system based on Key Performance Indicators (KPI) in improving employee performance at PT Javan Cipta Solusi. This research uses a qualitative approach through observation and in-depth interviews with employees and related stakeholders involved in the implementation of the KPI system. Data validity was ensured through source triangulation, while data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results show that the implementation of a KPI-based digital monitoring system contributes positively to improving employee performance by providing clearer work targets, increasing accountability, and supporting more objective performance evaluations. The use of digital platforms such as Collab, Taiga, and QA Tools helps the company monitor work progress more systematically and transparently. However, several challenges were identified, including differences in employee understanding of KPI concepts and the need for better integration between digital platforms to avoid data inconsistency. Therefore, companies are encouraged to strengthen system integration and improve employee understanding regarding digital performance management systems.*

**Keywords:** Performance Management, KPI, Digital Monitoring System, Employee Performance, Human Resource Management.

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan sistem monitoring kinerja digital berbasis *Key Performance Indicator* (KPI) dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Javan Cipta Solusi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui observasi dan wawancara mendalam terhadap karyawan serta pihak terkait yang terlibat dalam penerapan sistem KPI. Keabsahan data diperoleh melalui triangulasi sumber, sedangkan proses analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem monitoring digital berbasis KPI memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kejelasan target kerja, peningkatan akuntabilitas, serta proses evaluasi kinerja yang lebih objektif. Penggunaan platform digital seperti Collab, Taiga, dan QA Tools membantu perusahaan dalam memantau progres pekerjaan secara lebih sistematis dan transparan. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala, seperti perbedaan pemahaman karyawan terhadap konsep KPI serta perlunya integrasi antarplatform digital yang lebih optimal untuk menghindari ketidaksesuaian data. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat integrasi sistem dan meningkatkan pemahaman karyawan terkait sistem manajemen kinerja digital.

**Kata kunci:** Manajemen Kinerja, KPI, Sistem Monitoring Digital, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

### **1. Pendahuluan**

Perusahaan menghadapi tantangan besar dalam memantau dan meningkatkan kinerja karyawan pada era digital saat ini. Transformasi kerja yang semakin fleksibel menuntut sistem evaluasi yang lebih transparan dan objektif. PT Javan Cipta Solusi sebagai perusahaan teknologi dituntut untuk menerapkan sistem manajemen kinerja

yang efisien dan akurat. Salah satu solusi yang mulai banyak digunakan adalah sistem monitoring digital berbasis *Key Performance Indicator* (KPI). Sistem ini memungkinkan penilaian karyawan dilakukan berdasarkan data kinerja yang aktual dan terukur. Penilaian tidak lagi mengandalkan persepsi subjektif dari atasan. Setiap karyawan dinilai sesuai peran dan tanggung jawab yang dimiliki. Perusahaan dapat mengakses laporan kinerja secara real-time tanpa menunggu rekap manual. Hasil kerja karyawan terekam otomatis dan dapat dianalisis secara menyeluruh. Sistem ini menciptakan akuntabilitas yang tinggi dalam budaya kerja organisasi. (Lestari & Wirajaya, 2024)

Indikator kinerja yang disusun secara spesifik membuat sistem ini lebih relevan dan adil. Setiap karyawan memiliki indikator yang berbeda sesuai dengan bidang dan fungsi pekerjaannya. Penilaian dilakukan dengan konsistensi sehingga mengurangi potensi bias personal. Hasil kerja diukur berdasarkan kontribusi nyata, bukan berdasarkan opini atasan. Karyawan menjadi lebih sadar akan peran dan target yang harus dicapai. Sistem ini juga membantu manajer dalam memberikan umpan balik yang lebih terfokus. Proses monitoring menjadi alat evaluasi sekaligus alat pengembangan diri bagi karyawan. Karyawan dapat melihat grafik atau tren performa pribadinya dan melakukan perbaikan secara mandiri. Perusahaan dapat memetakan potensi dan tantangan yang dihadapi karyawan. Semua informasi ini mendukung proses pengambilan keputusan yang berbasis data.

Menurut Cooper (2023) menunjukkan bahwa sistem monitoring berbasis indikator terbukti efektif dalam meningkatkan efisiensi organisasi. Penelitian yang dilakukan pada layanan kesehatan membuktikan bahwa sistem KPI mampu mempercepat proses penanganan pasien. Data kinerja yang terdokumentasi dengan baik memudahkan evaluasi dan perencanaan. Dalam lingkungan kerja digital, sistem ini juga bisa diterapkan untuk meningkatkan produktivitas tim dan individu. Karyawan dapat melihat performa mereka secara langsung melalui dashboard interaktif. Hal ini memotivasi mereka untuk mencapai target dengan lebih serius. Manajer tidak perlu lagi menebak-nebak kinerja karena data sudah tersedia secara sistematis. Sistem ini memperkuat budaya kerja yang berbasis tanggung jawab. Informasi performa menjadi alat kolaborasi antara atasan dan bawahan. Transparansi ini menumbuhkan kepercayaan di lingkungan kerja.

Survei yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa 63% perusahaan mengalami peningkatan performa setelah mengimplementasikan sistem KPI digital. Bahkan, sebanyak 48% menyatakan bahwa tingkat turnover karyawan menurun secara signifikan. Sistem monitoring membuat karyawan merasa dihargai dan dinilai secara adil. Tidak ada lagi proses penilaian yang kabur atau tidak terukur. Sistem ini juga membantu perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang tepat sasaran. Karyawan menjadi lebih fokus karena tahu apa yang harus dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Penilaian dilakukan berdasarkan pencapaian yang faktual, bukan berdasarkan kedekatan dengan atasan. Hubungan antar tim juga menjadi lebih sehat karena proses kerja bersifat terbuka. Informasi performa bersifat objektif dan dapat dibandingkan dengan target. Perusahaan memperoleh stabilitas kerja dan peningkatan semangat tim.

Meski sistem ini menawarkan banyak keuntungan, tetap ada tantangan dalam implementasinya. Beberapa karyawan merasa tidak nyaman karena merasa diawasi secara berlebihan. Perasaan ini muncul terutama jika indikator kerja terlalu rinci atau terlalu teknis. Karyawan khawatir kebebasan kreatifnya terganggu oleh sistem

penilaian yang terlalu ketat. Untuk mengatasi ini, perusahaan perlu melibatkan karyawan dalam penyusunan indikator yang adil dan relevan. Sistem monitoring sebaiknya bersifat *kolaboratif*, bukan hanya kontrol dari manajemen. Karyawan harus merasa bahwa sistem ini dibuat untuk mendukung, bukan menekan. Pelatihan dan komunikasi internal menjadi kunci keberhasilan penerapannya. Umpan balik karyawan juga penting agar sistem tetap berkembang. Keberhasilan sistem tergantung pada penerimaan seluruh pihak dalam organisasi.

Vink & Walz (2025) menjelaskan bahwa performa karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis semata. Faktor seperti budaya kerja, sistem pendukung, dan kondisi psikologis juga sangat mempengaruhi hasil kerja. Mereka mengembangkan model *Human Performance Pyramid* yang membagi performa menjadi beberapa lapisan. Setiap lapisan harus diperkuat agar karyawan dapat mencapai hasil kerja optimal. Sistem monitoring membantu perusahaan dalam mendeteksi potensi masalah sebelum berdampak luas. Data performa karyawan bisa menunjukkan kelelahan, penurunan motivasi, atau kebutuhan pelatihan. Dengan sistem yang tepat, manajer bisa memberi intervensi secara proaktif. Karyawan tidak dibiarkan jatuh terlalu dalam sebelum dibantu. Sistem ini menjadi alat peringatan dini dan pengembangan jangka panjang. Semua proses ini memperkuat kapabilitas organisasi secara menyeluruh.

Penilaian performa juga sebaiknya mencakup aspek perilaku kerja atau soft KPI. Indikator seperti komunikasi tim, kedisiplinan, dan kontribusi terhadap ide-ide baru sangat penting. Nilai kerja karyawan tidak hanya dilihat dari jumlah output, tapi juga dari kualitas kolaborasi. Sistem monitoring bisa memasukkan dimensi ini agar penilaian lebih holistik. Karyawan merasa lebih dihargai karena aspek kerja non-teknis juga diperhitungkan. Proses kerja menjadi lebih adil dan menyentuh sisi manusiawi. *Soft KPI* juga penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan saling mendukung dan tumbuh bersama. Hubungan antar divisi menjadi lebih harmonis. Peningkatan produktivitas terjadi secara alami tanpa tekanan berlebihan.

Studi Miličević et al (2024) menekankan pentingnya transparansi dalam sistem penilaian. Kejelasan indikator membuat peserta lebih fokus dan termotivasi. Dalam proyek digital, hal ini sangat penting karena setiap tugas memiliki batas waktu dan kualitas tertentu. Karyawan yang tahu bagaimana mereka dinilai akan bekerja lebih strategis. Mereka tidak merasa ragu-ragu karena sistem sudah memberi arahan yang jelas. Transparansi mendorong rasa percaya dan keterlibatan lebih tinggi. Karyawan merasa proses kerja menjadi lebih bermakna karena hasilnya dapat dilihat langsung. Perusahaan juga lebih mudah memetakan potensi dan memberikan penghargaan. Sistem ini membangun iklim kerja yang sehat dan kompetitif. Semua pihak merasa diperlakukan secara adil dan setara.

Keunggulan lain dari sistem monitoring digital adalah kemampuannya dalam melakukan prediksi. Data *historis* dapat digunakan untuk memetakan tren performa dan merancang strategi pengembangan individu. Manajer dapat mengetahui lebih awal jika ada penurunan motivasi atau produktivitas. Intervensi bisa dilakukan sebelum masalah menjadi besar. Karyawan yang menunjukkan performa positif bisa diberi peran lebih strategis. Proses promosi dan rotasi kerja menjadi lebih terarah. Semua kebijakan berbasis bukti, bukan sekadar intuisi. Sistem ini membantu dalam proses perencanaan jangka panjang. Perusahaan lebih siap dalam menghadapi tantangan perubahan. Karyawan merasa jalur karirnya lebih jelas dan terarah.

Sistem KPI juga bisa dikombinasikan dengan metode OKR untuk menyelaraskan tujuan harian dan strategi organisasi. Target besar dapat dipecah menjadi sasaran kecil yang dapat dicapai setiap individu. Karyawan menjadi lebih fokus karena tahu kontribusinya terhadap tujuan utama perusahaan. Sistem monitoring digital akan memperkuat proses pelaporan dan evaluasi. Semua departemen bisa melihat pencapaian masing-masing secara terbuka. Kolaborasi meningkat karena data bisa diakses bersama. Perusahaan dapat merespons tantangan pasar dengan cepat. Semua keputusan dilakukan secara *data-driven*. Sistem ini menjadi bagian dari transformasi budaya kerja modern. Setiap orang bekerja dalam arah yang sama tanpa kehilangan identitas peran. (Aisha et al., 2025)

Sistem monitoring berbasis *Key Performance Indicator* sangat penting bagi perusahaan teknologi seperti PT Javan Cipta Solusi. Perusahaan membutuhkan sistem yang adaptif terhadap perubahan dan dapat digunakan dalam skala luas. Sistem ini membantu menjaga produktivitas sekaligus mendeteksi masalah sejak dini. Karyawan merasa lebih dihargai karena hasil kerjanya diakui berdasarkan fakta. Perusahaan mendapat keuntungan dari meningkatnya motivasi dan kejelasan peran. Penelitian ini bertujuan menilai efektivitas sistem tersebut terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat mendukung pengembangan sistem manajemen kinerja modern. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi masukan bagi perusahaan lain yang ingin menerapkan sistem serupa. Penelitian ini menjadi penting karena perubahan pola kerja digital terus berkembang. Evaluasi berbasis data adalah kunci menuju organisasi yang unggul dan berkelanjutan.

## **2. Kajian Pustaka**

### ***Goal setting theory***

*Goal Setting Theory* merupakan teori motivasi yang terus dikembangkan oleh Edwin Locke dan Gary Latham dan menjelaskan hubungan antara tujuan yang disadari (*conscious goals*) dengan kinerja individu (*task performance*) dalam lingkungan kerja modern. Teori ini menyatakan bahwa tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang mampu meningkatkan motivasi, fokus, usaha, serta ketekunan individu dalam mencapai hasil kerja yang optimal (Locke & Latham, 2023). Dalam *Goal Setting Theory*, tujuan dipandang sebagai sasaran yang memberikan arah dan standar bagi individu dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga setiap aktivitas kerja menjadi lebih terarah dan terukur. Selain itu, teori ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan dapat membantu individu memusatkan perhatian pada aktivitas yang relevan, meningkatkan komitmen kerja, mempertahankan konsistensi usaha, serta mendorong pengembangan strategi kerja yang efektif sehingga mampu meningkatkan performa kerja secara keseluruhan (Locke & Latham, 2023).

### ***Key Performance Indicators (KPI) secara umum:***

*Key Performance Indicators* (KPI) adalah metrik yang dapat diukur atau titik data terukur yang digunakan untuk menilai kinerja, perkembangan, dan keberhasilan individu, tim, organisasi, atau proyek dalam mencapai tujuan dan sasaran tertentu. *KPI* merupakan bagian penting dari manajemen kinerja dan membantu dalam mengevaluasi apakah suatu entitas berada pada jalur yang tepat untuk mencapai hasil yang diinginkan.

### ***Expectancy Theory***

*Expectancy Theory* merupakan teori motivasi yang dikembangkan oleh Victor Vroom dan menjelaskan bahwa seorang individu akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan apabila ia percaya bahwa usaha yang diberikan akan menghasilkan kinerja yang baik serta memberikan penghargaan yang sesuai dengan harapannya (Van Eerde & Thierry, 2023). Teori ini menekankan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh hubungan antara usaha (*effort*), kinerja (*performance*), dan hasil atau penghargaan (*outcome/reward*) yang diperoleh individu. Menurut Vroom, seorang karyawan secara sadar akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya sebagai bentuk pertukaran untuk memperoleh penghargaan, insentif, atau manfaat tertentu yang berkaitan dengan hasil kerja guna memenuhi kebutuhan pribadi maupun tujuan individu. (Lunenburg, 2023) Dalam teori ini dijelaskan bahwa karyawan akan bekerja lebih optimal apabila mereka memiliki keyakinan bahwa usaha yang dilakukan mampu meningkatkan performa kerja serta memberikan hasil yang bernilai bagi dirinya.

### **3. Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus di PT Javan Cipta Solusi untuk memahami secara mendalam penerapan sistem monitoring kinerja berbasis Key Performance Indicator (KPI) serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Fokus penelitian tidak hanya pada hasil kinerja, tetapi juga pada proses, pengalaman, dan persepsi karyawan terhadap sistem tersebut, termasuk dampaknya terhadap produktivitas, motivasi, transparansi, dan hubungan kerja. Unit analisis mencakup karyawan dari berbagai divisi dan tingkat jabatan guna memperoleh gambaran yang komprehensif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, dengan sumber data primer dari karyawan dan data sekunder dari dokumen perusahaan serta literatur ilmiah. Analisis dilakukan secara deskriptif dan eksploratif untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat, baik teknis maupun non-teknis, sehingga menghasilkan pemahaman menyeluruh yang dapat menjadi bahan evaluasi dan pengembangan sistem di masa depan.

### **4. Hasil Dan Pembahasan**

#### **Analisis Data**

##### **Pengkodean Data**

Pengkodean data dalam penelitian ini dilakukan terhadap hasil wawancara mendalam dengan beberapa narasumber yang terlibat langsung dalam penerapan sistem monitoring digital berbasis *Key Performance Indicator (KPI)* di PT Javan Cipta Solusi, yaitu Pak Dicky selaku Human Resource, Mas Valsa selaku Programmer, dan Mas Falih selaku *System Analyst*. Wawancara dilakukan secara langsung masing-masing satu kali dengan durasi yang berbeda-beda. Seluruh proses wawancara direkam dengan persetujuan narasumber dan kemudian ditranskrip secara penuh sebagai bahan analisis penelitian. Hasil transkrip wawancara tersebut selanjutnya digunakan sebagai sumber data utama untuk memahami efektivitas sistem monitoring digital berbasis KPI terhadap kinerja karyawan di PT Javan Cipta Solusi.

Proses pengkodean data dilakukan secara manual melalui beberapa tahapan analisis kualitatif. Tahap pertama adalah membaca ulang seluruh transkrip wawancara secara menyeluruh untuk memahami konteks pembahasan, alur percakapan, serta pola narasi yang muncul dari masing-masing narasumber. Tahap ini

bertujuan untuk memperoleh pemahaman awal mengenai pengalaman dan pandangan para karyawan terkait penerapan sistem *KPI* di lingkungan kerja perusahaan.

Tahap kedua adalah melakukan *open coding*, yaitu proses mengidentifikasi kata kunci, pernyataan penting, serta gagasan utama yang muncul dalam transkrip wawancara. Pada tahap ini setiap pernyataan yang dianggap relevan dengan fokus penelitian diberi tanda dan dikelompokkan berdasarkan kesamaan makna. Pernyataan-pernyataan tersebut terutama berkaitan dengan efektivitas monitoring digital, pengaruh *KPI* terhadap motivasi kerja, perubahan kinerja karyawan, evaluasi sistem monitoring, serta tekanan kerja akibat penerapan *KPI*.

Tahap selanjutnya adalah proses kategorisasi, yaitu mengelompokkan kode-kode awal yang telah ditemukan ke dalam kategori yang lebih luas. Proses ini bertujuan untuk menemukan pola-pola utama yang menjelaskan bagaimana sistem monitoring digital berbasis *KPI* diterapkan dalam aktivitas kerja karyawan serta bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan disiplin kerja, efektivitas monitoring, motivasi kerja, dan evaluasi performa karyawan. Selain data wawancara, analisis penelitian ini juga mempertimbangkan hasil observasi selama kegiatan magang di PT Javan Cipta Solusi sebagai bentuk triangulasi data untuk meningkatkan validitas temuan penelitian. Berikut merupakan ringkasan hasil pengkodean data. Proses kategorisasi dilakukan secara sistematis dengan membandingkan kesamaan makna dari setiap hasil wawancara dan observasi yang diperoleh selama penelitian berlangsung. Setiap kategori kemudian dianalisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi hubungan antar tema yang muncul dalam implementasi sistem monitoring digital berbasis *KPI*. Melalui proses tersebut, peneliti dapat memahami berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas monitoring kinerja, baik dari aspek teknologi, komunikasi kerja, maupun keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan sistem monitoring di lingkungan perusahaan.

**Tabel 1.** Pengkodean Data

No	Kutipan (Verbatim)	Kode	Tema
1	"KPI sendiri itu berlaku karena berpengaruh banget, soalnya itu ngaruh dengan payroll bulanan."	Pengaruh <i>KPI</i> terhadap <i>payroll</i>	Dampak <i>KPI</i> terhadap Motivasi Kerja
2	"Jadinya harus terus di-push dan selalu tepat waktu sih."	Dorongan disiplin kerja	Dampak <i>KPI</i> terhadap Motivasi Kerja
3	"Secara indikator itu jadi lebih terbuktikan dan lebih jelas sehingga itu membuat performance dari tiap-tiap staff jadi lebih terlihat."	Kejelasan indikator kinerja	Efektivitas Sistem <i>KPI</i>
4	"Dengan adanya monitoring, kita jadi bisa mengevaluasi diri sendiri secara lebih cepat waktunya."	Monitoring membantu evaluasi diri	Efektivitas Sistem Monitoring
5	"Kalau sebelum-sebelumnya itu mungkin kita kerjain, dikasih tugas, kerjain tapi nggak tahu apa saja tugasnya."	Ketidakjelasan tugas sebelum <i>KPI</i>	Perubahan Kinerja Karyawan

6	“Kalau sekarang setiap bulannya itu kelihatan tugas yang telat, tepat waktu, seberapa banyak.”	Monitoring tugas bulanan	Perubahan Kinerja Karyawan
7	“Semua orang bisa lihat <i>load</i> kerjanya masing-masing.”	Transparansi beban kerja	Efektivitas Monitoring Digital
8	“Kita lebih punya data untuk mengatakan apakah pekerjaan kita itu sudah over atau belum.”	Data beban kerja lebih jelas	Efektivitas Sistem KPI
9	“Kalau terarah dan terstruktur jelas sih, pasti ya.”	Pekerjaan lebih terstruktur	Efektivitas Sistem Monitoring
10	“Dalam satu bulan kita harus memenuhi A, B, C, D, E.”	Target kerja terukur	Efektivitas Sistem KPI

Sumber: PT Javan Cipta Solusi (<https://javan.co.id/id>)

### Identifikasi Tema

Berdasarkan hasil analisis data wawancara yang dilakukan dengan para narasumber, penelitian ini mengidentifikasi beberapa tema utama yang berkaitan dengan efektivitas sistem monitoring digital berbasis *Key Performance Indicator (KPI)* Individu terhadap kinerja karyawan di PT Javan Cipta Solusi. Tema-tema tersebut muncul dari pola jawaban responden yang menunjukkan bagaimana sistem *KPI* diterapkan dalam aktivitas kerja, kendala yang dihadapi dalam penyusunan dan penerapan indikator kinerja, serta strategi pemanfaatan data *KPI* dalam meningkatkan performa karyawan. Analisis dilakukan dengan mengelompokkan berbagai kutipan wawancara yang memiliki makna serupa ke dalam kategori tertentu. Kategori tersebut kemudian disusun menjadi tema yang merepresentasikan fenomena yang ditemukan di lapangan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat tiga tema utama yang berkaitan dengan penerapan sistem monitoring digital berbasis *KPI* Individu di PT Javan Cipta Solusi. Ketiga tema tersebut meliputi efektivitas sistem monitoring digital berbasis *KPI* terhadap kinerja karyawan, kendala dalam penyusunan dan penerapan indikator *KPI* individu, serta strategi optimalisasi pemanfaatan data *KPI* dan umpan balik dalam meningkatkan performa serta pengembangan karyawan. Setiap tema didukung oleh pernyataan dari beberapa narasumber yang terlibat langsung dalam penggunaan sistem *KPI* di PT Javan Cipta Solusi, yaitu Pak Dicky selaku *Human Resource*, Mas Valsa selaku Programmer, dan Mas Falih selaku *System Analyst*.

### Efektivitas Sistem Monitoring Digital Berbasis *KPI* terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu tema utama yang muncul dari hasil wawancara adalah efektivitas sistem monitoring digital berbasis *Key Performance Indicator (KPI)* terhadap kinerja karyawan di PT Javan Cipta Solusi. Penerapan sistem *KPI* dinilai membantu karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja, memonitor progres pekerjaan, serta mempermudah evaluasi performa secara lebih terukur dan transparan. Dalam praktiknya, sistem monitoring digital membuat setiap pekerjaan dapat dipantau berdasarkan target, waktu penyelesaian, dan capaian kerja masing-masing karyawan. Melalui sistem tersebut, karyawan dapat mengetahui perkembangan performa mereka secara berkala sehingga pekerjaan menjadi lebih terarah dan terstruktur. Salah satu responden menjelaskan bahwa penerapan *KPI* memiliki pengaruh besar terhadap motivasi dan disiplin kerja karyawan karena berkaitan langsung dengan

penilaian performa dan payroll bulanan. Hal tersebut disampaikan dalam pernyataan berikut:

*“Untuk itu sih berarti itu berpengaruh sih untuk motivasi kerja karyawan karena di KPI sendiri itu berlaku karena berpengaruh banget. Soalnya itu ngaruh dengan payroll bulanan.”* (Wawancara dengan Mas Valsa Programmer)

Responden lain juga menjelaskan bahwa sistem monitoring digital membantu karyawan dalam mengevaluasi capaian kerja secara lebih cepat dan terukur. Pernyataan tersebut disampaikan sebagai berikut:

*“Dengan adanya monitoring, kita jadi bisa mengevaluasi diri sendiri secara lebih cepat waktunya.”* (Wawancara dengan Mas Falih System Analyst)

Selain itu, responden lain menyampaikan bahwa sistem KPI membuat pekerjaan menjadi lebih jelas dan terarah karena setiap target kerja telah ditentukan berdasarkan indikator tertentu. Hal tersebut tercermin dalam pernyataan berikut:

*“Kalau terarah dan terstruktur jelas sih, pasti ya.”* (Wawancara dengan Mas Valsa Programmer)

Responden juga menjelaskan bahwa adanya KPI membantu karyawan mengetahui apakah performa kerja mereka sudah sesuai target atau masih kurang. Hal tersebut dijelaskan dalam pernyataan berikut:

*“Secara indikator itu jadi lebih terbuktikan dan lebih jelas sehingga itu membuat performance dari tiap-tiap staff atau para karyawan itu jadi lebih jelas dan lebih terlihat.”* (Wawancara dengan Mas Falih System Analyst)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa sistem monitoring digital berbasis KPI di PT Javan Cipta Solusi dinilai efektif dalam membantu proses *monitoring*, evaluasi, dan peningkatan kinerja karyawan melalui target kerja yang lebih terukur, terarah, dan transparan.

### **Kendala dalam Penyusunan dan Penerapan Indikator KPI Individu**

Tema kedua yang muncul dari hasil wawancara berkaitan dengan kendala dalam penyusunan dan penerapan indikator KPI individu di PT Javan Cipta Solusi. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa responden menyampaikan bahwa tantangan utama dalam penerapan KPI terletak pada penentuan indikator penilaian yang relevan dan adil bagi setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena setiap divisi maupun setiap staff memiliki peran, beban kerja, dan target pekerjaan yang berbeda-beda. Selain itu, perubahan indikator KPI yang dilakukan secara berkala juga menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan dalam menyesuaikan target kerja yang harus dicapai. Salah satu responden menjelaskan bahwa kendala utama terletak pada indikator penilaian KPI yang dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan kondisi masing-masing karyawan. Hal tersebut disampaikan dalam pernyataan berikut:

*“Kalau kekurangan sih sekarang mungkin indikator penilaian KPI nya, karena setiap staff itu beda-beda rolnya. Terus juga targetnya juga berbeda-beda.”* (Wawancara dengan Mas Valsa Staff Programmer)

Selain itu, responden lain juga menjelaskan bahwa pada awal penerapan KPI perusahaan mengalami kesulitan dalam menentukan aspek apa saja yang perlu dijadikan indikator penilaian kinerja. Hal ini terlihat dalam pernyataan berikut:

*“Kendalanya waktu itu ketika awal-awal isi yang mau diukur untuk KPI ini. Apakah banyak pekerjaan atau seberapa impact kerjaan kita itu ke proyek.”* (Wawancara dengan Mas Valsa Staff Programmer)

Kendala lain yang muncul adalah masih adanya beberapa indikator *KPI* yang harus diinput secara manual oleh atasan atau *leader*, sehingga terkadang menimbulkan keterlambatan dalam proses monitoring penilaian kinerja. Hal tersebut disampaikan oleh responden berikut:

*"Jadi kan KPI memang ada yang sudah termonitor secara otomatis dan ada yang perlu diinput manual oleh atasan. Nah itu yang kadang sedikit membuat was-was ketika di akhir."* (Wawancara dengan Mas Falih System Analyst)

Selain itu, responden juga menyampaikan bahwa perubahan target *KPI* yang terjadi seiring perubahan level jabatan atau kebutuhan perusahaan terkadang membuat karyawan perlu melakukan penyesuaian kerja tambahan agar target tetap tercapai. Hal ini dijelaskan dalam kutipan berikut:

*"Kalau misalnya targetnya naik, lalu proyek yang di handle itu lagi kekurangan task atau sedang minim aktivitas di proyek itu, mengejar target yang baru itu lumayan sulit."* (Wawancara dengan Mas Valsa Staff Programmer)

Responden lain juga menyampaikan bahwa pada awal penerapan *KPI* banyak karyawan merasa terkejut karena pekerjaan yang sebelumnya tidak memiliki ukuran yang jelas kini harus memenuhi target tertentu setiap bulannya. Hal tersebut disampaikan sebagai berikut:

*"Yang pertama lumayan kaget ya terhadap KPI yang ada, jadi kayak dari yang saya biasanya pekerjaan yang nggak pernah pernah dihitung per bulan ada berapa, tiba-tiba kayak satu bulan harus bisa segini."*

(Wawancara dengan Mas Falih System Analyst)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa penyusunan dan penerapan indikator *KPI* individu di PT Javan Cipta Solusi masih menghadapi beberapa kendala, terutama terkait penyesuaian indikator yang adil antar karyawan, perubahan target kerja, serta sistem monitoring yang sebagian masih dilakukan secara manual. Namun demikian, sistem *KPI* tetap dinilai membantu perusahaan dalam memonitor dan mengukur kinerja karyawan secara lebih terstruktur dan terukur.

### **Strategi Optimalisasi Pemanfaatan Data *KPI* dan Umpan Balik Karyawan**

Tema ketiga yang muncul dari hasil wawancara berkaitan dengan strategi optimalisasi pemanfaatan data *KPI* dan umpan balik karyawan dalam meningkatkan performa kerja di PT Javan Cipta Solusi. Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga responden, sistem monitoring digital berbasis *KPI* dinilai tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian kinerja, tetapi juga sebagai media evaluasi kerja yang membantu karyawan maupun perusahaan dalam memantau perkembangan performa setiap individu secara lebih terukur. Data *KPI* yang ditampilkan secara real time membuat karyawan dapat mengetahui capaian kerja mereka setiap bulan sehingga mempermudah proses evaluasi dan perbaikan performa kerja. Salah satu responden menjelaskan bahwa sistem monitoring membantu karyawan untuk melakukan evaluasi diri lebih cepat sebelum akhir bulan. Hal tersebut disampaikan dalam pernyataan berikut:

*"Nah itu nilai plusnya adanya monitoring, kita jadi bisa mengevaluasi diri sendiri secara lebih cepat waktunya. Jadi kalau yang biasanya kan di akhir bulan baru ketahuan KPI nya masih kurang, tapi dengan adanya monitoring, kita bisa lebih well prepared."* (Wawancara dengan Mas Falih System Analyst)

Selain itu, responden lain juga menyampaikan bahwa sistem monitoring membuat seluruh aktivitas pekerjaan karyawan menjadi lebih transparan dan mudah

dipantau oleh sesama rekan kerja maupun atasan. Hal tersebut dinilai membantu proses pembagian kerja serta pengawasan pekerjaan dalam tim. Pernyataan tersebut disampaikan sebagai berikut:

*“Dengan adanya sistem monitoring ini, tanpa perlu tanya pun, kita sudah tahu kerjanya dia akan sebanyak apa dari hari besok sampai bulan depan sudah terlihat pekerjaannya yang dikerjakan akan apa saja.”*

(Wawancara dengan Mas Valsa Staff Programmer)

Pak Dicky juga menjelaskan bahwa pemanfaatan data KPI membantu perusahaan dalam melakukan monitoring performa karyawan secara lebih objektif dan terukur. Menurut beliau, sistem monitoring digital mempermudah perusahaan dalam melihat perkembangan pekerjaan setiap karyawan berdasarkan data yang tersedia. Hal tersebut disampaikan dalam kutipan berikut:

*“Dengan adanya KPI ini, perusahaan jadi lebih mudah melihat performa setiap karyawan karena semuanya sudah terukur dan termonitor secara sistem.”* (Wawancara dengan Pak Dicky)

Pemanfaatan data KPI juga membantu karyawan dalam mengetahui apakah performa kerja mereka sudah sesuai target atau masih perlu ditingkatkan. Sistem monitoring memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pencapaian kerja berdasarkan data yang tersedia. Hal ini dijelaskan dalam kutipan berikut:

*“Jadi kita lebih clear, apakah kita overload atau apakah kita sudah on track atau kita underperform, itu membantu banget. Jadi kita bikin statement itu tidak ngasal. Kita bikin statement yang baik data dan baik KPI yang ada.”* (Wawancara dengan Mas Falih System Analyst)

Selain sebagai alat monitoring, data KPI juga dimanfaatkan perusahaan untuk membantu proses pengembangan karyawan melalui evaluasi target dan penyesuaian level pekerjaan. Salah satu responden menjelaskan bahwa perubahan indikator dan target KPI biasanya dilakukan untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan maupun peningkatan level karyawan. Hal tersebut disampaikan dalam pernyataan berikut:

*“Indikatornya itu adalah sama kenaikan level, leveling di kantor. Terus dampaknya kalau misalnya targetnya naik, lalu proyek yang di handle itu lagi kekurangan task atau dia sedang minim aktivitas di proyek itu, mengejanya target yang baru itu lumayan sulit.”* (Wawancara dengan Mas Valsa Staff Programmer)

Pak Dicky juga menambahkan bahwa evaluasi KPI perlu dilakukan secara berkala agar indikator penilaian tetap relevan dengan perkembangan pekerjaan dan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut dijelaskan dalam kutipan berikut:

*“Evaluasi KPI itu penting supaya indikator yang digunakan tetap sesuai dengan kondisi pekerjaan dan perkembangan perusahaan.”*

(Wawancara dengan Pak Dicky)

Responden lain juga menyampaikan bahwa evaluasi sistem KPI perlu dilakukan secara berkala agar indikator yang digunakan tetap relevan dengan kondisi pekerjaan karyawan. Hal tersebut disampaikan dalam kutipan berikut:

*“Untuk KPI pastinya ya karena ini adalah sistem targeting dan itu pastinya perlu adanya evaluasi. Jadi kekurangannya saat ini ya perlu adanya evaluasi yang berjenjang sih misalkan per 6 bulan atau per kuartal.”*

(Wawancara dengan Mas Falih System Analyst)

Selain itu, strategi optimalisasi juga dilakukan melalui pengembangan sistem monitoring yang lebih otomatis agar proses penilaian kinerja menjadi lebih akurat dan

meminimalisir kesalahan input data. Hal tersebut dijelaskan oleh responden sebagai berikut:

*“Kalau dari saya sih sarannya semoga seluruh indikatornya bisa terautomatis, maksudnya tidak lagi mengandalkan manusia untuk monitoring KPI nya sehingga tidak ada lagi dependensi kayak mungkin telat submit atau telat input atau salah input.”* (Wawancara dengan Mas Falih System Analyst)

Responden lainnya juga menyampaikan bahwa secara keseluruhan sistem monitoring yang diterapkan perusahaan sudah membantu proses evaluasi pekerjaan dan pengawasan kinerja karyawan secara lebih baik. Hal tersebut terlihat dalam pernyataan berikut:

*“Kalau dari sistem monitoring sudah enak banget sih. Jadi yang bagian yang perlu diingatkan bagian itu saja, seperti pembagian tugas dan lain-lain. Kalau monitoring sudah oke banget.”* (Wawancara dengan Mas Valsa Staff Programmer)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan data *KPI* dan sistem monitoring digital di PT Javan Cipta Solusi memiliki peran penting dalam membantu proses evaluasi, pengembangan, serta peningkatan performa karyawan. Data *KPI* yang terukur dan dapat dipantau secara real time membantu perusahaan maupun karyawan dalam melakukan evaluasi kerja secara lebih objektif, terarah, dan berbasis data.

### **Analisis Tematik**

Tema-tema yang diidentifikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem monitoring digital berbasis *Key Performance Indicator (KPI)* memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di PT Javan Cipta Solusi. Ketiga tema yang muncul dari hasil analisis data wawancara saling berkaitan dan memberikan gambaran mengenai bagaimana sistem monitoring digital digunakan dalam proses pengelolaan kinerja, kendala yang dihadapi dalam penyusunan dan penerapan indikator *KPI* individu, serta strategi optimalisasi pemanfaatan data *KPI* dan umpan balik karyawan dalam mendukung peningkatan performa kerja. Hubungan antara tema-tema tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi sistem monitoring digital berbasis *KPI* tidak hanya dipengaruhi oleh penggunaan teknologi, tetapi juga oleh kejelasan target kerja, pemahaman karyawan terhadap sistem, transparansi penilaian, serta efektivitas komunikasi dan umpan balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Tema pertama berkaitan dengan efektivitas sistem monitoring digital berbasis *KPI* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem monitoring digital yang digunakan perusahaan seperti *Collab*, *Taiga*, dan *QA Tools* membantu karyawan memahami target kerja, prioritas tugas, serta progres pekerjaan secara lebih sistematis dan transparan. Selain itu, sistem monitoring digital memungkinkan proses evaluasi kinerja dilakukan secara real-time dan berbasis data aktual sehingga membantu meningkatkan fokus kerja, akuntabilitas, serta produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Edwin Locke dan Gary Latham yang menjelaskan bahwa tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang mampu meningkatkan motivasi, fokus, usaha, dan ketekunan individu dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam penelitian ini, *KPI* berfungsi sebagai target kerja yang memberikan arah serta standar pencapaian yang harus dicapai oleh karyawan sehingga mereka lebih memahami prioritas pekerjaan dan terdorong untuk menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan.

Temuan ini secara langsung menjawab pertanyaan penelitian pertama mengenai efektivitas sistem monitoring digital berbasis *KPI* terhadap kinerja karyawan.

Tema kedua berkaitan dengan kendala dalam penyusunan dan penerapan indikator *KPI* individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi beberapa tantangan, seperti perbedaan tingkat pemahaman karyawan terhadap konsep *KPI*, belum optimalnya integrasi data antar platform digital, serta adanya keterlambatan pembaruan data performa kerja. Selain itu, beberapa karyawan merasa bahwa indikator kerja yang terlalu rinci dapat menimbulkan tekanan kerja dan meningkatkan rasa diawasi secara berlebihan. Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi sistem monitoring digital berbasis *KPI* tidak selalu berjalan secara optimal karena dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia, efektivitas komunikasi organisasi, serta kesesuaian indikator kerja dengan kondisi pekerjaan karyawan. Temuan tersebut berkaitan dengan *Goal Setting Theory* yang menjelaskan bahwa efektivitas penetapan tujuan dipengaruhi oleh tingkat kejelasan tujuan, tingkat kesulitan target, dan kemampuan individu dalam memahami tujuan yang diberikan. Apabila target atau indikator kerja tidak dipahami dengan baik, maka motivasi dan efektivitas kerja dapat menurun. Selain itu, temuan ini juga berkaitan dengan *Expectancy Theory* yang dikemukakan oleh Victor Vroom yang menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan performa dan penghargaan yang sesuai dengan harapan. Ketika sistem monitoring belum berjalan secara optimal atau indikator kerja dianggap tidak sesuai, maka keyakinan karyawan terhadap keadilan sistem dapat menurun sehingga mempengaruhi motivasi kerja mereka. Temuan ini menjawab pertanyaan penelitian kedua mengenai kendala dalam penyusunan dan penerapan indikator *KPI* individu.

Tema ketiga berkaitan dengan strategi optimalisasi pemanfaatan data *KPI* dan umpan balik karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data performa yang dihasilkan dari sistem monitoring digital digunakan perusahaan untuk melakukan evaluasi kerja, mengidentifikasi kendala performa, serta memberikan umpan balik yang lebih objektif dan terarah kepada karyawan. Umpan balik berbasis data membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan dalam pekerjaan sehingga mereka dapat melakukan perbaikan performa secara berkelanjutan. Selain itu, transparansi sistem monitoring membuat karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka dapat terlihat, dihargai, dan dievaluasi secara adil berdasarkan data kinerja yang nyata. Temuan ini sejalan dengan konsep *KPI* yang menjelaskan bahwa *KPI* tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran kinerja, tetapi juga sebagai sarana monitoring, pengendalian, dan perbaikan berkelanjutan. Temuan ini juga sesuai dengan *Expectancy Theory* yang menjelaskan bahwa seseorang akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila percaya bahwa usaha dan performa kerja yang dilakukan akan memberikan hasil atau penghargaan yang sesuai dengan harapannya. Dalam konteks penelitian ini, sistem monitoring digital berbasis *KPI* memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa setiap usaha dan pencapaian kerja mereka tercatat secara jelas sehingga meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen terhadap target yang diberikan perusahaan. Temuan ini menjawab pertanyaan penelitian ketiga mengenai strategi *optimalisasi* pemanfaatan data *KPI* dan umpan balik karyawan dalam meningkatkan performa kerja.

Hubungan ketiga tema tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem monitoring digital berbasis *KPI* di PT Javan Cipta Solusi mengintegrasikan teknologi digital, pengukuran kinerja, serta motivasi dan perilaku kerja karyawan. Sistem ini

mendukung evaluasi kerja yang lebih objektif, transparan, dan berbasis data sehingga meningkatkan produktivitas dan akuntabilitas karyawan. Walaupun terdapat kendala dalam penerapannya, *KPI* digital tetap berperan penting dalam pengelolaan kinerja, pengembangan karyawan, dan pengambilan keputusan berbasis data.

## **Pembahasan Hasil**

### **Implementasi *Goal Setting Theory* Berbasis *KPI***

Pembahasan mengenai efektivitas sistem monitoring digital berbasis *Key Performance Indicator (KPI)* di PT Javan Cipta Solusi dapat dianalisis menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikembangkan oleh Edwin Locke dan Gary Latham. Teori ini menjelaskan bahwa tujuan kerja yang spesifik, terukur, dan menantang mampu meningkatkan motivasi serta kinerja individu dalam organisasi. Dalam konteks penelitian ini, penerapan sistem *KPI* di PT Javan Cipta Solusi menunjukkan adanya upaya perusahaan dalam menciptakan target kerja yang jelas dan terarah bagi setiap karyawan melalui sistem monitoring digital. Sistem tersebut memungkinkan setiap individu memahami tugas, tanggung jawab, serta indikator pencapaian yang harus diselesaikan sesuai dengan posisi dan proyek yang dijalankan.

Penerapan target kerja berbasis *KPI* di PT Javan Cipta Solusi memperlihatkan bahwa setiap karyawan memiliki indikator kerja yang berbeda sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya. Kondisi ini sejalan dengan prinsip *Goal Setting Theory* yang menekankan pentingnya tujuan yang spesifik agar individu dapat memfokuskan usaha dan perilakunya terhadap pencapaian target tertentu. Dalam penelitian ini, penggunaan platform digital seperti *Collab*, *Taiga*, dan *QA Tools* membantu perusahaan dalam memonitor progres pekerjaan secara real-time sehingga karyawan dapat mengetahui perkembangan capaian kerja mereka secara lebih jelas dan terukur. Sistem tersebut juga memungkinkan karyawan melihat target harian, mingguan, maupun bulanan secara transparan sehingga proses kerja menjadi lebih terarah dan sistematis.

Selain itu, *Goal Setting Theory* juga menjelaskan bahwa umpan balik (*feedback*) memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan kerja. Dalam implementasinya, sistem monitoring digital berbasis *KPI* di PT Javan Cipta Solusi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana evaluasi dan pengembangan diri bagi karyawan. Data performa yang dikumpulkan melalui dashboard digital memungkinkan manajemen memberikan umpan balik yang lebih objektif dan berbasis data. Karyawan dapat mengetahui aspek pekerjaan yang perlu diperbaiki serta memahami capaian kerja yang telah berhasil dicapai. Kondisi ini membantu meningkatkan fokus kerja sekaligus mendorong karyawan untuk melakukan perbaikan performa secara berkelanjutan.

Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa penerapan *KPI* membantu menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara target kerja personal dengan visi perusahaan secara keseluruhan. Melalui sistem monitoring digital, perusahaan mampu memastikan bahwa aktivitas kerja setiap individu tetap berada dalam arah yang sama dengan strategi organisasi. Kondisi ini sejalan dengan *Goal Setting Theory* yang menyatakan bahwa tujuan yang dipahami dan diterima oleh individu akan meningkatkan komitmen kerja dan produktivitas karyawan.

### **Peran *KPI* dalam Pengukuran Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Key Performance Indicator (KPI)* memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas sistem monitoring digital di PT Javan Cipta Solusi. KPI digunakan sebagai indikator utama untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan. Dalam penelitian ini, penerapan *KPI* dilakukan melalui proses penyusunan indikator kerja yang spesifik, pengumpulan data performa secara digital, monitoring real-time, analisis performa, hingga evaluasi dan pemberian umpan balik kepada karyawan.

Penerapan *KPI* berbasis sistem digital memungkinkan perusahaan melakukan pengukuran kinerja secara lebih objektif dan transparan. Penilaian kerja tidak lagi hanya berdasarkan persepsi subjektif atasan, tetapi berdasarkan data aktual yang tercatat dalam sistem monitoring. Hal tersebut menciptakan sistem evaluasi yang lebih adil karena setiap karyawan dinilai berdasarkan kontribusi dan pencapaian kerja masing-masing. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa penggunaan dashboard digital membantu perusahaan mengakses laporan kinerja secara real-time sehingga proses monitoring menjadi lebih efektif dan efisien.

Selain itu, *KPI* juga membantu perusahaan dalam memetakan tingkat performa karyawan. Melalui analisis data performa, perusahaan dapat mengidentifikasi karyawan dengan performa tinggi maupun karyawan yang memerlukan intervensi atau pembinaan lebih lanjut. Sistem ini memungkinkan manajemen mengambil keputusan berbasis data dalam proses evaluasi, pengembangan kompetensi, maupun pemberian penghargaan terhadap karyawan berprestasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *KPI* tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran kerja, tetapi juga sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa visualisasi performa melalui grafik, metrik, dan skoring personal mampu meningkatkan kesadaran karyawan terhadap capaian kerja mereka. Ketika karyawan dapat melihat progres kerja secara langsung melalui sistem digital, mereka menjadi lebih termotivasi untuk mencapai target yang telah ditentukan. Transparansi data performa juga menciptakan budaya kerja yang lebih kompetitif, akuntabel, dan berbasis data dalam organisasi. Dengan demikian, implementasi *KPI* berbasis digital di PT Javan Cipta Solusi terbukti membantu meningkatkan efektivitas monitoring kerja serta mendukung peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

### **Implementasi *Expectancy Theory* dalam Motivasi Kerja Karyawan**

Pembahasan mengenai motivasi kerja karyawan dalam penerapan sistem monitoring digital berbasis *KPI* di PT Javan Cipta Solusi dapat dianalisis menggunakan *Expectancy Theory* yang dikembangkan oleh Victor Vroom. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi kerja individu dipengaruhi oleh keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan performa kerja yang baik dan performa tersebut akan memberikan hasil atau penghargaan tertentu. Dalam konteks penelitian ini, penerapan *KPI* memberikan kejelasan terhadap target kerja sehingga karyawan memahami hubungan antara usaha, performa, dan hasil yang akan diperoleh.

Aspek pertama dalam *Expectancy Theory* adalah *expectancy*, yaitu keyakinan individu bahwa usaha yang dilakukan mampu menghasilkan performa yang baik. Dalam penelitian ini, penggunaan sistem monitoring digital membantu karyawan memahami target kerja serta progres pencapaiannya secara lebih jelas. Karyawan dapat melihat capaian kerja mereka melalui dashboard digital dan mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan target yang ditentukan. Kejelasan target

tersebut meningkatkan keyakinan karyawan bahwa usaha yang dilakukan akan berdampak pada peningkatan performa kerja.

Aspek kedua adalah *instrumentality*, yaitu keyakinan bahwa performa kerja yang baik akan menghasilkan penghargaan tertentu. Dalam implementasi sistem KPI di PT Javan Cipta Solusi, hasil kerja karyawan terdokumentasi secara sistematis sehingga memudahkan perusahaan melakukan evaluasi secara objektif. Data performa yang tercatat menjadi dasar bagi perusahaan dalam memberikan penilaian, umpan balik, maupun pengembangan karir karyawan. Kondisi ini membuat karyawan merasa bahwa performa kerja mereka benar-benar diperhatikan dan dihargai berdasarkan data yang nyata, bukan berdasarkan subjektivitas atasan.

Sementara itu, aspek *valence* berkaitan dengan nilai atau manfaat penghargaan yang diterima individu. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa sistem monitoring digital membantu menciptakan transparansi dan keadilan dalam penilaian kerja sehingga karyawan merasa lebih dihargai atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kejelasan sistem evaluasi membuat karyawan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai target kerja karena mereka memahami bahwa hasil kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap pengembangan karir maupun pengakuan dari perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan sistem KPI mampu meningkatkan motivasi kerja sekaligus memperkuat budaya kerja berbasis performa di PT Javan Cipta Solusi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Goal Setting Theory* *Key Performance Indicator (KPI)*, dan *Expectancy Theory* saling mendukung efektivitas sistem monitoring digital terhadap kinerja karyawan di PT Javan Cipta Solusi. *Goal setting* membantu menciptakan target kerja yang jelas, *KPI* berfungsi sebagai alat ukur kinerja yang objektif, sedangkan *Expectancy Theory* menjelaskan terbentuknya motivasi kerja melalui hubungan antara usaha, performa, dan hasil yang diperoleh. Ketiga konsep tersebut menegaskan bahwa keberhasilan sistem monitoring digital dipengaruhi tidak hanya oleh teknologi, tetapi juga oleh peningkatan motivasi, transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas kerja karyawan.

## 5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efektivitas sistem monitoring digital berbasis *Key Performance Indicator (KPI)* terhadap kinerja karyawan di PT Javan Cipta Solusi, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem *KPI* dan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Penggunaan platform digital seperti *Collab*, *Taiga*, dan *QA Tools* membantu perusahaan dalam melakukan monitoring pekerjaan secara lebih sistematis, transparan, dan berbasis data sehingga proses evaluasi kinerja menjadi lebih objektif dan terukur. Selain itu, sistem monitoring digital membantu karyawan memahami target kerja, tugas, dan tanggung jawab secara lebih jelas sehingga aktivitas kerja menjadi lebih terarah, terorganisir, dan produktif. Sistem ini juga mempermudah perusahaan dalam mengakses data performa karyawan secara real-time sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara lebih cepat dan akurat. Dengan adanya sistem monitoring berbasis digital, perusahaan mampu menciptakan budaya kerja yang lebih transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pencapaian target organisasi.

Berdasarkan *Goal Setting Theory*, penerapan *KPI* mampu meningkatkan fokus, tanggung jawab, dan motivasi kerja karyawan karena target yang diberikan bersifat spesifik, terukur, dan jelas. Karyawan menjadi lebih memahami arah pekerjaan yang

harus dicapai sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja sehari-hari. Dari perspektif *Key Performance Indicator (KPI)*, sistem monitoring digital membantu perusahaan menciptakan proses penilaian kerja yang lebih objektif, adil, dan transparan melalui pengukuran berbasis data aktual. Sistem ini juga membantu manajemen dalam memetakan performa karyawan, mengevaluasi pencapaian target, serta memberikan umpan balik yang lebih terarah kepada karyawan. Sementara itu, berdasarkan *Expectancy Theory*, kejelasan hubungan antara usaha, performa, dan hasil yang diperoleh membuat karyawan lebih termotivasi dalam mencapai target kerja karena mereka merasa hasil kerja dinilai secara objektif berdasarkan kontribusi nyata. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan semangat kerja, rasa tanggung jawab, serta komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan tujuan perusahaan.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala dalam implementasi sistem monitoring digital, seperti belum optimalnya integrasi data antarplatform, perbedaan pemahaman karyawan mengenai *KPI*, serta adanya persepsi bahwa sistem monitoring terlalu rinci dan ketat. Kendala tersebut berpotensi mempengaruhi efektivitas proses monitoring dan akurasi data performa karyawan apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan integrasi sistem digital, memperkuat pelatihan dan sosialisasi terkait *KPI*, serta meningkatkan komunikasi internal agar seluruh karyawan memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan dan manfaat sistem monitoring digital. Selain itu, perusahaan juga perlu melibatkan karyawan dalam proses evaluasi dan pengembangan sistem agar implementasi sistem monitoring dapat berjalan lebih efektif, adaptif, dan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan di masa mendatang.

## 6. Daftar Pustaka

- Cooper, S. M., Currie, G. R., Kromm, S., Twilt, M., & Marshall, D. A. (2023). Evaluating key performance indicators of the process of care in juvenile idiopathic arthritis. *Pediatric Rheumatology*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12969-023-00818-7>
- Miličević, A., Despotović-Zrakić, M., Stojanović, D., Suvajžić, M., & Labus, A. (2024). Academic performance indicators for the hackathon learning approach – The case of the blockchain hackathon. *Journal of Innovation and Knowledge*, 9(3). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100501>
- Vink, L.-S., & Walzl, B. (2025). Redefining Human Performance in complex socio-technical systems Human Performance as key-performance indicator. *Transportation Research Procedia*, 88, 31–39. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2025.05.004>
- Chhabra, S., Quille, T., & lainnya. (2024). Digital transformation and flexible performance management: A systematic literature review. *Global Journal of Flexible Systems Management*. <https://doi.org/10.1007/s40171-024-00409-9>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2022). *The balanced scorecard: Measures that drive performance*. Harvard Business Review Press.
- Meawad, F. (2021). Re-Imagining Performance Reviews: Automated Dashboards for Continuous Visibility of Engineers Performance. arXiv. <https://arxiv.org/abs/2103.06245>
- Mdpi. (2024). Effect of Electronic Performance Monitoring on Employees' Job Performance: A Social Information Processing Perspective. *Behavioral Sciences*, 15(3), 256. <https://doi.org/10.3390/bs15030256>

- Chatterjee, A., Zahoor, S., & Haque, M. (2023). Digital HRM Practices and Employee Performance: Evidence from Indian Firms. *Cognition, Technology & Work*, 26(3), 455–467.
- Rusdiyanto, H. J. (2020). Design of Incentive Setting System Based on Key Performance Indicator (KPI) and Individual Performance Assessment in Organization “A”, Surabaya. Universitas Surabaya Digital Repository.
- Fastana Logistik Indonesia Research Team. (2023). Analysis of Employee Performance Evaluated Based on KPI and HR Scorecard. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(2), 353–364.
- PT Javan Cipta Solusi. (2024). *Profil Perusahaan*. <https://javan.co.id/id>
- Sudaryanto. 2024. *Peran KPI dalam Mendorong Kinerja Karyawan dan Produktivitas Organisasi*.
- Zahra, L., Syamsurizal, Nidia Sofa, Wahyudi Utomo, Risya Zahrotul Firdaus. 2024. *Analisis Penerapan Key Performance Indicators (KPI) dalam Upaya Meningkatkan Kecakapan Pegawai untuk Pengembangan Karir*.
- Marr, B. (2023). *Key performance indicators for modern organizations*. Kogan Page.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy maps: Converting intangible assets into tangible outcomes*. Harvard Business School Press.
- Sardi, A., Sorano, E., & Garengo, P. (2023). Performance measurement and management system 4.0 in digital organizations. *Business Process Management Journal*, 29(4), 1120–1138.
- Marr, B. (2012). *Key performance indicators (KPI): The 75 measures every manager needs to know*. Pearson.
- Parmenter, D. (2023). *Key performance indicators: Developing, implementing, and using winning KPIs* (5th ed.). Wiley.
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652–2671. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1232290>
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management information systems: Managing the digital firm* (16th ed.). Pearson.
- Yin, R. K. (2024). *Case study research and applications: Design and methods* (7th ed.). Sage Publications.
- Sardi, A., Sorano, E., Tradori, V., & Garengo, P. (2023). Performance measurement and management system 4.0: An action research study in investee NPOs by local government. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(4), 1034–1058
- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2023). Performance management around the world: solving the standardization vs adaptation dilemma. *IIM Ranchi Journal of Management Studies*, 2(2), 159–170. <https://doi.org/10.1108/irjms-09-2022-0091>
- Atkinson, C., Lupton, B., Kynighou, A., & Antcliff, V. (2022). Small firms, owner managers and (strategic?) human resource management. *Human Resource Management Journal*, 32(2), 449–469. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12406>
- Lunenburg, F. C. (2023). *Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations* (Vol. 15).