

**Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia di bidang Jaringan**  
Sri Hariyati Fitriasih, Sri Siswanti <sup>5)</sup>

**Abstract**

*Performance evaluation of human resources needed as a benchmark employee in good condition are positively correlated with performance. This research material by taking data at CV. Solo Support Network (Networking: Internet Service Provider). Evaluation tool using two-dimensional types, namely: stress data and human resources data and processed in a statistically weighted average (interval measurement scale) and shown in the graph. The results of processing the data are analyzed, so that the obtained results of the evaluation of each employee whether kesetresan levels can affect the performance of employees.*

*Keyword :analysis, evaluation, human resources*

**I. PENDAHULUAN**

Kegiatan evaluasi seharusnya menghasilkan informasi sebagai umpan balik bagi perusahaan dalam melakukan implementasi strategi. Sehingga jika terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan dapat segera dilakukan perubahan. Beberapa evaluasi yang harus dilakukan oleh perusahaan antara lain : evaluasi kinerja sumber daya manusia, keuangan, produksi. Evaluasi kinerja sumber daya manusia senantiasa dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan yang pengelolaan SDMnya profesional. Kinerja karyawan senantiasa tergantung pada berbagai hal. Sekarang ini aspek stres akibat tekanan-tekanan dalam bekerja telah dianggap sebagai salah satu yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Oleh sebab itu stres perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar kinerja akan berada pada posisi yang optimal.

**II. ALAT EVALUASI YANG DIGUNAKAN**

Hubungan langsung antara stress dan kinerja karyawan dapat digambarkan lewat model di bawah ini :

Data yang dibutuhkan dari tiap karyawan untuk melakukan analisis permasalahan dibagi 2 dimensi :

---

<sup>5)</sup> Staf Pengajar STMIK Sinar Nusantara Surakarta

a. Data stres.

Komponen data stres terdiri atas :

- Sakit kepala
- Ucapan-ucapan yang tidak menyenangkan
- Susah tidur
- Nyeri di dada
- Jantung berdebar
- Sesak nafas karena emosi.
- Penggunaan obat tidur
- Terbangun di tengah malam
- Letih
- Kurang napsu makan
- Kurang tidur
- Perasaan cemas
- Mudah marah
- Keinginan untuk mengubah suasana
- Merasa kehilangan waktu kerja
- Perasaan akan sesuatu yang makin kritis
- Kehilangan kepercayaan diri
- Bosan terhadap pekerjaan
- Kehilangan kepercayaan pada pekerjaan.

Berdasarkan komponen diatas, jika minimum 3 komponen stres telah terjadi pada seorang karyawan, maka karyawan tersebut telah terkena stres, hanya perlu disesuaikan dengan tingkat stresnya apakah rendah, sedang atau tinggi. Untuk mendapatkan data stres selayaknya menggunakan alat ukur yang baik, misalnya untuk menentukan tekanan darah tinggi digunakan alat tensimeter. Juga mengenai mutu pekerjaan hendaknya mutu pekerjaan tidak ditanyakan kepada karyawan untuk memperkecil penilaian yang tidak obyektif.

b. Data Kinerja, meliputi :

- Kualitas pekerjaan
- Kejujuran karyawan
- Inisiatif
- Kehadiran
- Sikap
- Kerja sama
- Keandalan

- Pengetahuan tentang pekerjaan
- Tanggung jawaban
- Pemanfaatan waktu

### III. PENGUMPULAN DATA

Untuk materi jurnal penelitian ini akan dibahas dan hanya menampilkan hasil mengenai sejauh mana evaluasi kinerja sumber daya manusia di **CV. Solo Sarana Network** Sukoharjo, bergerak dalam bidang usaha **Networking: Internet Service Provider (ISP)**, sehingga hal tersebut menjadi tolak ukur karyawan dalam kondisi yang baik akan berkorelasi positif dengan kinerjanya serta sebagai masukan terhadap **CV. Solo Sarana Network** dalam memotivasi kinerja karyawannya. Untuk pengumpulan data dengan data primer diambil dengan kuesioner atau sampel sebanyak 4 karyawan dalam bentuk statistik rata-rata tertimbang/skala pengukuran interval

### IV. CARA MENGANALISIS

#### a. Data

Data yang dibutuhkan dari tiap karyawan ditampung pada instrumen pengumpul data berupa kuesioner di mana isinya diambil dari komponen-komponen dari 2 dimensi di atas dengan **skala pengukuran interval**. Pemberian bobot untuk setiap alternatif jawaban seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Pemberian bobot untuk setiap alternatif jawaban

Data stres diberi skala :	Data kinerja diberi skala :
1 : sangat rendah	1 : sangat rendah
2 : rendah	2 : rendah
3 : normal	3 : normal
4 : tinggi	4 : tinggi
5 : sangat tinggi	5 : sangat tinggi

#### b. Pengolahan dan Analisis

Setelah data dikumpulkan dan dicek, jika ada minimum 3 komponen stres yang dimiliki dengan kualifikasi tinggi, maka karyawan yang bersangkutan dianggap mengalami stres. Juga cek kinerja karyawan yang ada, termasuk korelasi antara kinerja dengan tingkat stres mereka.

Hasil analisis nilai rata-rata skor evaluasi kinerja karyawan akan ditampilkan dalam jurnal ini grafik. Analisis karyawan-karyawan yang mengalami stres berat (Tabel 2) untuk melihat kinerja mereka (Tabel 3). Data aspek stres yang digunakan adalah komponen-komponen yang membuktikan bahwa yang bersangkutan terkena stres.

Periode : Desember 2010

### 1. Gejala stres.

Tabel 2. Analisis karyawan-karyawan yang mengalami stres berat

Komponen-komponen aspek stres	Erwin Sasongko Bagian teknis					Paulus Harjadi Bagian teknis					Erlinawati Bagian adm.					Didik Wahyudi Bagian Marketing								
	1	2	3	4	5	skor.	1	2	3	4	5	skor.	1	2	3	4	5	skor.	1	2	3	4	5	skor.
• Sakit kepala		x				2			x			3		x				2			x			3
• Ucapan-ucapan yang tidak menyenangkan			x			3		x				2		x				3			x			3
• Susah tidur			x			3				x		4			x			3				x		3
• Jantung berdebar			x			3		x				2			x			3			x			3
• Penggunaan obat tidur	x					1	x					1	x					2	x					1
• Letih				x		4				x		4			x			3				x		4
• Kurang tidur			x			4				x		4			x			3				x		3
• Terbangun di tengah malam			x			3				x		3			x			3	x					1
• Kurang nafsu makan		x				2		x				2		x				3			x			3
• Mudah marah		x				3			x			3			x			3			x			3
• Perasaan campur				x		4				x		3				x		4			x			3
• Kesiapan untuk menaruh suasana		x				2		x				2		x				3			x			3
• Merasa kehilangan waktu pekerjaan			x			3				x		4			x			3			x			3
• Perasaan akan sesuatu yang makin kritis		x				2		x				2			x			3			x			3
• Kehilangan kepercayaan diri			x			3			x			3			x			3				x		4
• Bosan terhadap pekerjaan																								
Total skor						45						46						53						47
Rata-rata skor						2.8						2.9						3.3						2.9

## 2. Kinerja SDM.

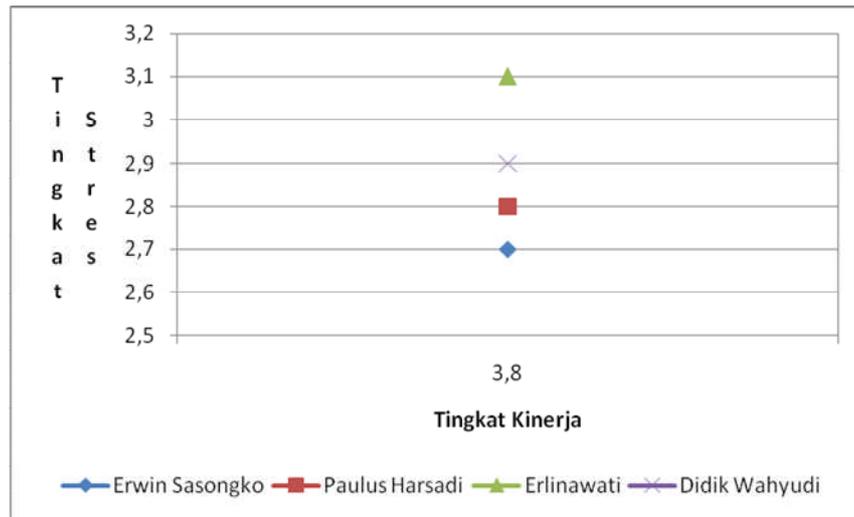
Tabel 3. Analisis Kinerja SDM

Komponen-komponen aspek stres	Erwin Sasongko Bagian teknis					Paulus Harsadi Bagian teknis					Erlinawati Bagian adm					Didik Wahyudi Bagian Marketing								
	1	2	3	4	5	skor	1	2	3	4	5	skor	1	2	3	4	5	skor	1	2	3	4	5	skor
• Kualitas pekerjaan				x		4				x		4				x		4				x		3
• Ketajiruan karyawan					x	5					x	5					x	5					x	5
• Inisiatif			x			3			x			3			x			3			x			3
• Kehadiran					x	5						5					x	5					x	5
• Sikap			x			3				x		3			x			3			x			3
• Kerja sama				x		5			x			5				x		5				x		4
• Keandalan				x		4				x		4				x		4				x		3
• Pengetahuan tentang pekerjaan			x			3				x		3				x		3				x		3
• Tanggung jawab				x		4				x		4				x		4				x		4
• Pemanfaatan waktu				x		3				x		3				x		3				x		3
Total skor						39						39						39						36
Rata-rata skor						3.9						3.9						3.9						3.6

## V. HASIL ANALISIS.

Kegiatan kinerja karyawan yang ada di **CV. Solo Sarana Network**, hampir sebagian besar dilaksanakan di lapangan. Hal ini dikarenakan karena pemasangan instalasi internet di lokasi klien-klien yang menyebar di karisidenan Surakarta. Maka tingkat beban yang tinggi sangat memungkinkan mempengaruhi kondisi stress dan hasil kinerja dari masing-masing karyawan.

Dari hasil nilai rata-rata skor untuk keempat karyawan diatas untuk gejala stress dan kinerja sumber daya manusia dalam suatu grafik seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Analisis

Berdasarkan Gambar 1 dapat dijabarkan tingkat sebagai berikut : Untuk Erwin Sasongko tingkat kinerja ada di posisi 3,8 dan tingkat stress 2,7. Untuk karyawan Paulus Harsadi tingkat kinerja di posisi 3,8 dan tingkat stress 2,8. Untuk Erlinawati tingkat kinerja ada di posisi 3,8 dan tingkat stress di posisi 3,1. Untuk Didik Wahyudi tingkat kinerja di posisi 3,8 dan tingkat stress di posisi 2,9

Tabel 4. Hasil Analisis tingkat kinerja dan tingkat stress SDM

Nama karyawan	Tingkat Stres	Tingkat Kinerja
Erwin Sasongko	Mendekati normal (tidak terlalu jelek)	Mendekati tinggi
Paulus Harsadi	Mendekati normal normal (tidak terlalu jelek)	Mendekati tinggi
Erlinawati	Normal, cenderung agak tinggi	Mendekati tinggi
Didik Wahyudi	Mendekati normal normal (tidak terlalu jelek)	Mendekati tinggi

#### a. Evaluasi

Dari hasil analisa Tabel 4 dapat disimpulkan evaluasi dari masing-masing karyawan dengan variabel tingkat stress dan tingkat kinerja seperti pada Tabel 5.

Tabel 5. Evaluasi Hasil Analisis

<b>Nama karyawan</b>	<b>Tingkat Stress (Y)</b>	<b>Tingkat Kinerja(X)</b>	<b>Hasil evaluasi</b>
Erwin Sasongko	2,7	3,8	Dengan tingkat stres yang mendekati normal yang menyebabkan kinerja mendekati tinggi, maka karyawan tersebut yaitu Taufik Waluyadi prestasi kerjanya mendekati kearah yang optimal sesuai dengan harapan. Disarankan tingkat stress mencapai ngka rendah sepaya kinerja optimal mencapai sangat tinggi
Paulus Harsadi	2,8	3,8	Dengan tingkat stres yang normal yang menyebabkan kinerja mendekati tinggi, maka karyawan tersebut yaitu Joko Sri Wibowo prestasi kerjanya mendekati kearah yang optimal sesuai dengan harapan. Disarankan tingkat stress mencapai ngka rendah sepaya kinerja optimal mencapai sangat tinggi
Erlinawati	3,1	3,8	Dengan tingkat stres yang mendekati normal yang menyebabkan kinerja mendekati tinggi, maka karyawan tersebut yaitu Amin Susilowatii prestasi kerjanya mendekati kearah yang optimal sesuai dengan harapan. Disarankan tingkat stress mencapai ngka rendah sepaya kinerja optimal mencapai sangat tinggi
Didik Wahyudi	2,9	3,8	Dengan tingkat stres yang mendekati normal yang menyebabkan kinerja mendekati tinggi, maka

Nama karyawan	Tingkat Stress (Y)	Tingkat Kinerja(X)	Hasil evaluasi
			karyawan tersebut yaitu Feri Ria Diana prestasi kerjanya mendekati kearah yang optimal sesuai dengan harapan. Disarankan tingkat stress mencapai ngka rendah sepaya kinerja optimal mencapai sangat tinggi

### Daftar Pustaka

- Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003
- Kristanto Andri, *“Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya”*, Gava Media, Yogyakarta, 2007