

Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dibagian Produksi Untuk Studi Kasus PT Hitachi Construction Machinery Indonesia Menggunakan Metode Performance Prism

Analysis Of Employee Performance Measurement In The Production Section For The Case Study Of PT Hitachi Construction Machinery Indonesia Uses Performance Prism Method

Fahmi Yusuf Aziz^{1*}, Arif Nuryono², Andi Turseno³

^{1,2,3}Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

*Penulis Korespondensi: 202010215234@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstrak

PT Hitachi Construction Machinery Indonesia memproduksi alat berat seperti Excavator dan Traktor. Masalah yang terjadi terdapat penurunan kinerja karyawan sehingga proses produksi yang menurun. Pada Permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mencari sumber penurunan produktivitas dan memberikan usulan perbaikan guna meningkatkan kualitas pada produk yang dihasilkan dengan menggunakan metode Performance Prism yang berfokus pada perhitungan KPI dengan mengidentifikasi akar permasalahan dengan diagram fishbone serta memberikan usulan perbaikan. Hasilnya menunjukkan bahwa penurunan produktivitas terjadi karena 5 KPI yang berada pada index yang rendah yaitu laporan manajemen bulanan dengan nilai KPI 0,013, tingkat kompetensi karyawan dengan nilai KPI 0,059, Rasio penyelesaian work order dengan nilai KPI 0,003, Jumlah penyajian KYT atau SA dengan nilai KPI 0,015, Dan biaya variabel produksi dengan nilai KPI 0,012.

Kata kunci: Omax, AHP, Pengukuran kinerja, Performance prism, Produktifitas

Abstract

PT Hitachi Construction Machinery Indonesia produces heavy equipment such as excavators and tractors. The problem that occurs is a decrease in employee performance so that the production process decreases. Regarding this problem, this research aims to find the source of the decline in productivity and provide suggestions for improvements to improve the quality of the products produced using the Performance Prism method which focuses on KPI calculations by identifying the root of the problem with a fishbone diagram and providing suggestions for improvements. The results show that the decline in productivity occurred because 5 KPIs were on a low index, namely monthly management reports with a KPI value of 0.013, employee competency level with a KPI value of 0.059, work order completion ratio with a KPI value 0.003, Number of KYT or SA presentations with a KPI value of 0.015, and production variable costs with a KPI value of 0.012.

Keywords: Omax, AHP, Performance measurement, Performance prism, Productivity

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia perusahaan yang semakin ketat mengakibatkan pengukuran kinerja sangat diperlukan untuk melakukan evaluasi dan perusahaan yang telah ada. Sekarang ini, pengukuran kinerja seharusnya tidak hanya dilakukan pada aspek finansial saja, tetapi juga secara keseluruhan dengan memperhatikan peranan perusahaan. Saat perusahaan dapat memenuhi target dengan baik, maka perusahaan dikatakan telah memiliki kinerja yang baik, sedangkan saat perusahaan tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan, maka perusahaan memiliki kinerja yang buruk

Didalam kegiatan suatu perusahaan yang mempunyai sejumlah alat-alat berat, kelancaran kinerja merupakan tujuan yang harus dicapai. Salah satu fungsi yang sangat penting dalam menjamin kelancaran kerja alat suatu perusahaan adalah pemeliharaan dan pengawasan alat-alat berat beratnya. Peralatan yang digunakan pada suatu perusahaan harus selalu diusahakan dalam kondisi yang baik sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur adalah PT. Hitachi Construction Machinery Indonesia (HCMI). PT. Hitachi Construction Machinery Indonesia memproduksi alat-alat berat seperti *Excavator*, Traktor dan komponen-komponen pembentuk dari alat berat tersebut. Alat berat yang diproduksi PT. Hitachi Construction Machinery Indonesia, biasanya digunakan untuk membantu dalam pendirian bangunan gedung-gedung, sarana prasarana umum, dan

berbagai penanggulangan bencana, terlebih lagi pembangunan dinegara kita yang semakin pesat dan seiring meningkatnya kebutuhan para konsumen. Daya saing suatu perusahaan yang bisa diukur ialah tingkat produktivitasnya. Produktivitas merupakan kemampuan dari orang, sistem, atau sebuah Perusahaan untuk membuat suatu yang direncanakan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Produktivitas juga perlu dinilai supaya pemilik bisnis atau orang yang berkepentingan bisa mengetahui bagian mana yang kurang dan perlu ditingkatkan.

Pengukuran kinerja merupakan proses untuk mengevaluasi, menganalisis, dan melaporkan informasi tentang bagaimana seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi. Pengukuran kinerja merupakan alat penting dalam manajemen yang membantu organisasi untuk memahami seberapa efektif mereka dalam mencapai tujuan dan mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan mendatang

2. Metode

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian bersifat kuantitatif di PT Hitachi Construction Machinery Indonesia menggunakan metode yaitu metode *Performance Prism* serta bertujuan untuk melakukan usulan perbaikan Kinerja karyawan pada proses produksi dengan menemukan metode yang tepat untuk mengoptimalkan efisiensi pada produksi di PT Hitachi Construction Machinery Indonesia.

Metode *Performance Prims* merupakan suatu model pengukuran kinerja yang berusaha memadukan antara kerangka kerja pengukuran yang berorientasi strategi dengan metodologi pengukuran yang memperhatikan kepentingan *stakeholder*. Pendekatan kerangka kerja pengukuran dilakukan dengan mengidentifikasi strategi, proses, dan kapabilitas yang dimiliki perusahaan. Sementara, pada pendekatan metodologi dilakukan dengan mengidentifikasi apa yang menyebabkan *stakeholder* puas dan apa kontribusi *stakeholder* yang mempengaruhi kepuasan *stakeholder* dan strategi, proses, dan kontribusi berjalan dengan baik. (Cahyadi and Aziz, 2022). Konsep pengukuran kinerja ini dikenal dengan istilah *Performance Prism*. *Performance Prism* merupakan salah satu pengukuran kinerja yang mempunyai lima sisi (*facets*) yang membentuk *framework* tiga dimensi berupa prisma segitiga. Sisi atas dan bawah merupakan *stakeholder satisfaction* dan *stakeholder contributions*, sedangkan tiga sisi yang lain adalah *strategies*, *processes*, dan *capabilities*. *Performance prism* memberikan pengukuran yang komprehensif dan sudut pandang yang luas, sehingga memberikan gambaran yang realistis mengenai penentu kesuksesan bisnis. (Prabowo and Aditia, 2020).

Performance prism tidak hanya mengukur hasil akhir, tetapi juga aktivitas-aktivitas penentu hasil akhir. Secara keseluruhan, *Performance Prism* memberikan pendekatan yang lebih menyeluruh untuk manajemen kinerja, yang dapat menawarkan keuntungan strategis dan operasional yang lebih besar dibandingkan dengan beberapa metode pengukuran kinerja lainnya. *Performance Prism* mengakui bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh banyak pemangku kepentingan. Sementara metode seperti *Balanced Scorecard* lebih fokus pada pelanggan, keuangan, proses internal, dan pembelajaran & pertumbuhan, *Performance Prism* menambahkan dimensi lain dengan mengidentifikasi dan menyeimbangkan kebutuhan dari semua pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pemasok, masyarakat, dan regulator. (Rabiatussyifa, Azizah and Ardhani, 2022).

3. Hasil dan Pembahasan

A. Identifikasi *Stakeholder*

Pada Perancangan key performance indicator (KPI) untuk peningkatan kinerja karyawan perusahaan PT. Hitachi Contruction Machinery Indonesia. Yang pertama dilakukan adalah identifikasi *stakeholder*. Identifikasi *stakeholder* dilakukan dengan wawancara terhadap manajemen PT. Hitachi yang mempunyai peranan penting bagi keberlangsungan perusahaan. Adapun *stakeholder* tersebut antara lain :

1. *Shareholder*

Dalam Penelitian ini yang bertindak sebagai *Shareholder* adalah manager. Karena manager memegang peran kunci disebuah perusahaan dalam memastikan bahwa perusahaan berjalan dengan efisien, mencapai tujuannya, dan terus berkembang dipasar yang dinamis dan kompetitif

2. *Employee*

Tenaga kerja yang ada di PT Hitachi Contruccion Machinery Indonesia terdiri dari seluruh karyawan seperti *Cleaning Service*, *Satpam*, *Operator*, *Staff*, *Senior Staff*, *Planner*, *Leader*, *Foreman*, Assisten manajer.

3. *Supplier*

Supplier di PT Hitachi Contruccion Machinery Indonesia berasal dari perusahaan-perusahaan swasta maupun nonswasta yang terikat MOU (*Memorandum Of Understanding*) dalam periode tertentu

4. *Costumer*

Costumer di PT Hitachi Contruccion Machinery Indonesia terdiri dari berbagai sektor industri termasuk energi, infrastruktur, teknologi informasi. Dengan memahami kebutuhan *Costumer*, PT Hitachi berkomitmen untuk memastikan keberhasilan jangka panjang

B. Identifikasi Key Performance Indicator

Menyusun *Key Performance Indicator*. Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan pimpinan yang ada di PT. HITACHI maka disusunlah *Performance Indicator* untuk menghasilkan beberapa *Key Performance Indicator*. Daftar *Key Performance Indicator* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Daftar *Key Performance Indicator*

| No | Faset Performance Prism | Investor | Karyawan | Supplier |
|----|-------------------------|--|--|--|
| 1 | <i>Satisfaction</i> | 1. <i>Current Rasio</i> (CR) 2. Saran dari investor | 1. Jaminan Kesehatan dan Keselamatan kerja 2. Tingkat Kepuasan Karyawan | 1. Tingkat Kepuasan supplier 2. Persediaan bahan baku |
| 2 | <i>Strategy</i> | 1. Index Pengeluaran Modal 2. Tingkat Perkembangan Bisnis | 1. Peningkatan Kualitas SDM 2. Tingkat Kompetensi karyawan | 1. Index pengeluaran modal 2. Index Kepuasan Pelanggan |
| 3 | <i>Process</i> | 1. Rasio Kehadiran Meeting SGA 2. Jumlah Pengumpulan SS | 1. Rasio penyelesaian <i>Work Order</i> 2. Promosi jabatan dan Golongan | 1. Jumlah Penyajian <i>KYT</i> atau <i>SA</i> 2. Pengaturan Rencana Pemesanan |
| 4 | <i>Capabilities</i> | 1. Laporan Manajemen Bulanan 2. Perhitungan Resiko Investasi | 1. <i>Zero Accident</i> 2. Rasio Penyelesaian PM | 1. Biaya Variabel produksi 2. Tingkat Pemberian Nilai pada pemasok |
| 5 | <i>Contribution</i> | 1. Jumlah Ide atau Saran dari Investor 2. Jumlah Inovasi dan Proses | 1. Jumlah jam keterlambatan 2. Rasio Kehadiran | 1. Standar Kualitas Perusahaan 2. Penerapan Sistem Informasi |

C. Pembobotan KPI

Pembobotan KPI ini dilakukan dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Proses* (AHP). Untuk menentukan tingkat kepentingan perusahaan terhadap indikator KPI yang telah dibentuk. Besar prioritas setiap indikator dilakukan dengan perbandingan berpasangan sehingga diperoleh bobot untuk setiap indikator KPI. Hal ini dilakukan agar pengukuran kerja lebih terarah dengan mengukur kinerja pada KPI dengan nilai bobot tertinggi atau yang diprioritaskan Cara menghitung bobot angka adalah pada setiap kotak dibagi dengan penjumlahan semua angka dalam kolom yang sama contoh bobotnya adalah sebagai berikut

$$\text{KPI 1 : } 1/145 = 0,007$$

$$\text{KPI 2 : } 1/145 = 0,006$$

$$\text{KPI 3 : } 3/145 = 0,105$$

Tabel 2. pembobotan KPI

| Investor | | Karyawan | | Supplier | |
|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
| KPI | Bobot | KPI | Bobot | KPI | Bobot |
| 1 | 0,007 | 11 | 0,002 | 21 | 0,010 |
| 2 | 0,006 | 12 | 0,099 | 22 | 0,011 |
| 3 | 0,105 | 13 | 0,008 | 23 | 0,012 |
| 4 | 0,060 | 14 | 0,059 | 24 | 0,014 |
| 5 | 0,007 | 15 | 0,003 | 25 | 0,015 |
| 6 | 0,036 | 16 | 0,005 | 26 | 0,016 |
| 7 | 0,013 | 17 | 0,066 | 27 | 0,011 |
| 8 | 0,013 | 18 | 0,034 | 28 | 0,012 |
| 9 | 0,016 | 19 | 0,003 | 29 | 0,010 |
| 10 | 0,017 | 20 | 0,002 | 30 | 0,012 |

D. Scoring System Dengan OMAX dan Traffic Light System

Setelah dilakukan Pembobotan langkah selanjutnya yaitu *Scoring System* menggunakan *OMAX* dan *Traffic Light System*. Berdasarkan pengukuran dengan matrik OMAX yang telah disusun dilakukan pengukuran indeks perbaikan. Hasil perhitungan indeks perspektif dan indeks perbaikan dapat dilihat pada Tabel selanjutnya, apabila nilai indeks perbaikan berkisar antara 0 sampai 3 maka kinerja dari perusahaan tersebut dikatakan kurang baik, sedangkan nilai indeks perbaikan berkisar antara 3,1 sampai 8 maka kinerja perusahaan dikatakan cukup baik dan nilai indeks perbaikan berkisar 8,1 sampai 10 kinerja perusahaan dikatakan baik.

Tabel 3. Scoring System OMAX Investor

| KPI | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--------------------|--------|--------|---------|--------|--------|-------|---------|-----------|--------|--------|
| <i>Performance</i> | 80,5 | 80,3 | 750 | 19,5 | 100 | 1 | 1 | 80 | 25 | 100 |
| Level | | | | | | | | | | |
| 10 | 100 | 100.00 | 735 | 30 | 120 | 4 | 4 | 100 | 30 | 120.00 |
| 9 | 121.16 | 85.91 | 746.90 | 25.87 | 103.09 | 3.459 | 3.6 | 94.29 | 27.86 | 103.05 |
| 8 | 107.05 | 71.81 | 758.81 | 21.73 | 86.18 | 2.918 | 3.2 | 88.57 | 25.71 | 86.09 |
| 7 | 92.95 | 57.72 | 770.71 | 17.60 | 69.27 | 2.377 | 2.8 | 82.86 | 23.57 | 69.14 |
| 6 | 78.84 | 43.63 | 782.61 | 13.47 | 52.36 | 1.836 | 2.4 | 77.14 | 21.43 | 52.18 |
| 5 | 64.73 | 29.53 | 794.51 | 9.33 | 35.45 | 1.296 | 2 | 71.43 | 19.29 | 35.23 |
| 4 | 50.63 | 15.44 | 806.42 | 5.20 | 18.54 | 0.755 | 1.6 | 65.71 | 17.143 | 18.27 |
| 3 | 1.25 | 1.35 | 818.32 | 1.07 | 1.63 | 0.214 | 1.2 | 60 | 15.00 | 1.32 |
| 2 | 27.50 | 25.90 | 778.88 | 6.05 | 31.09 | 0.476 | 1.13333 | 63.33 | 16.67 | 27.55 |
| 1 | 53.75 | 50.448 | 739.439 | 11.023 | 60.544 | 0.738 | 1.06667 | 66.67 | 18.33 | 53.77 |
| 0 | 80 | 75 | 700 | 16 | 90 | 1 | 1 | 70 | 20 | 80.00 |
| Skor | 6 | 8 | 9 | 7 | 8 | 4 | 1 | 6 | 7 | 8 |
| Bobot | 30 | 10 | 15 | 10 | 10 | 15 | 10 | 15 | 10 | 10 |
| Nilai | 180 | 80 | 135 | 70 | 80 | 60 | 10 | 90 | 70 | 80 |

Jika kita liat dari tabel untuk level performance diperoleh dari tabel nilai relasi tahun 2023 *Performance Indicator* jadinya untuk KPI 1 nilai nya *Performance* 80,5, KPI 2 80,3 dan KPI 3 750. Untuk nilai level 10 didapat dari nilai optimis *Performance Indicator* dan untuk level 0 didapat dari nilai pesimis *Performance Indicator*.

Selanjutnya untuk menghitung level 1 *Performance* didapat dari :

$$= (\text{nilai level 3} - \text{nilai level 0}) / (3 - 0) + \text{level 0}$$

$$= (76,20 - 80) / (3 - 0) + 80$$

= 53,75 untuk nilai level 1 dan untuk *score* nilai level 1 adalah 6 dikarenakan angka yang paling mendekati dan tidak lebih dari *Performance* yaitu 78,84

dapat dilihat pada tabel *OMAX Stakeholder Investor* ada beberapa kategori yang berwarna hijau ada 4 KPI, yaitu KPI 2, KPI 3 KPI 5 dan KPI 10, sedangkan yang berwarna Kuning berjumlah 5 KPI, yaitu KPI 1, KPI 4, KPI 6, KPI 8 dan KPI 9. Dan juga KPI yang berwarna merah atau tergolong kurang baik hanya ada 1 yaitu KPI 7. KPI 7 ini perlu yang harus berada dalam usulan perbaikan

Tabel 4. *Scoring System OMAX* karyawan

| KPI | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|-------------|-------|--------|-------|--------|--------|-------|---------|-------|-------|--------|
| Performansi | 95 | 100 | 12 | 100 | 100 | 10 | 0 | 100 | 30 | 100 |
| Level | | | | | | | | | | |
| 10 | 130 | 120.00 | 12 | 120.00 | 120 | 12 | 1 | 120 | 20 | 130 |
| 9 | 68.77 | 103.05 | 11.71 | 117.14 | 115.84 | 10.32 | 0.62714 | 114.3 | 19.29 | 122.86 |
| 8 | 57.55 | 86.10 | 11.43 | 114.29 | 113.09 | 8.63 | 0.50171 | 108.6 | 18.57 | 115.71 |
| 7 | 46.32 | 69.15 | 11.14 | 111.43 | 110.33 | 6.95 | 0.37629 | 102.9 | 17.86 | 108.57 |
| 6 | 35.10 | 52.20 | 10.86 | 108.57 | 107.57 | 5.26 | 0.25086 | 97.14 | 17.14 | 101.43 |
| 5 | 23.87 | 35.25 | 10.57 | 105.71 | 104.81 | 3.58 | 0.12543 | 91.43 | 16.43 | 94.29 |
| 4 | 12.65 | 18.30 | 10.29 | 102.86 | 102.06 | 1.89 | 0 | 85.71 | 15.71 | 87.14 |
| 3 | 1.42 | 1.35 | 10.00 | 100.00 | 99.30 | 0.21 | 0.122 | 80 | 15.00 | 80.00 |
| 2 | 27.61 | 27.57 | 9.33 | 93.33 | 92.87 | 2.81 | 0.748 | 81.67 | 13.33 | 83.33 |
| 1 | 53.81 | 53.78 | 8.67 | 86.67 | 86.43 | 5.40 | 1.374 | 83.33 | 11.67 | 86.67 |
| 0 | 80 | 80 | 8 | 80 | 80 | 8 | 2 | 85 | 10 | 90 |
| Skor | 9 | 8 | 10 | 3 | 3 | 8 | 4 | 6 | 10 | 5 |
| Bobot | 20 | 10 | 15 | 10 | 15 | 5 | 20 | 15 | 10 | 5 |
| Nilai | 180 | 80 | 150 | 30 | 45 | 120 | 60 | 90 | 100 | 25 |

Tabel 5. *Scoring System Omax*

| KPI | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|-------------|--------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|--------|----------|
| Performansi | 97 | 16000 | 100 | 100 | 1 | 10 | 100 | 900 | 100 | 100 |
| Level | | | | | | | | | | |
| 10 | 110 | 18000 | 120 | 120 | 2 | 12 | 120 | 1 | 120 | 120 |
| 9 | 105.17 | 16857.14 | 114.57 | 103.01 | 1.85714 | 10.3157 | 103.029 | 143.7 | 107.29 | 102.8714 |
| 8 | 100.34 | 15714.29 | 109.14 | 86.02 | 1.71429 | 8.63143 | 86.0571 | 286.4 | 94.57 | 85.74286 |
| 7 | 95.51 | 14571.43 | 103.71 | 69.03 | 1.57143 | 6.94714 | 69.0857 | 429.1 | 81.86 | 68.61429 |
| 6 | 90.69 | 13428.57 | 98.29 | 52.04 | 1.42857 | 5.26286 | 52.1143 | 571.9 | 69.14 | 51.48571 |
| 5 | 85.86 | 12285.71 | 92.86 | 35.05 | 1.28571 | 3.57857 | 35.1429 | 714.6 | 56.43 | 34.35714 |
| 4 | 81.03 | 11142.86 | 87.43 | 18.06 | 1.14286 | 1.89429 | 18.1714 | 857.3 | 43.71 | 17.22857 |
| 3 | 76.20 | 10000 | 82 | 1.07 | 1 | 0.21 | 1.2 | 1000 | 31.00 | 0.1 |
| 2 | 80.80 | 11000 | 81.3333 | 30.7133 | 1 | 2.80667 | 27.4667 | 933.3 | 47.33 | 23.4 |
| 1 | 85.40 | 12000 | 80.6667 | 60.3567 | 1 | 5.40333 | 53.7333 | 866.7 | 63.67 | 46.7 |
| 0 | 90 | 13000 | 80 | 90 | 1 | 8 | 80 | 800 | 80 | 70 |
| Skor | 7 | 8 | 6 | 8 | 3 | 8 | 8 | 2 | 8 | 8 |
| Bobot | 20 | 10 | 15 | 10 | 20 | 5 | 20 | 15 | 10 | 5 |
| Nilai | 140 | 80 | 90 | 80 | 60 | 45 | 160 | 30 | 80 | 45 |

4. Simpulan

Performance Indicator (PI) PT HITACHI CONTRUCTION MACHINERY INDONESIA yang telah terbentuk dari proses dan kapabilitas yang telah diidentifikasi adalah sebanyak 30 buah dimana PI tersebut tidak berhubungan satu sama lain (independen). Dari 30 KPI untuk posisi investor, karyawan dan supplier teridentifikasi ada KPI yang memiliki kesesuaian dengan Posisi Investor yaitu KPI 2 (saran dari investor) dengan nilai KPI 0,007, KPI 3 (index Pengeluaran Modal) dengan nilai KPI 0,0035, KPI 5 (Rasio Kehadiran Meeting SGA) dengan nilai KPI 0,007 Dan KPI 10 (jumlah inovasi dan proses) dengan nilai 0,051. Selanjutnya untuk posisi di karyawan yaitu KPI 11 dengan nilai bobot 0,016, KPI 12 (tingkat kepuasan karyawan) dengan nilai bobot 0,012 , KPI 13 (peningkatan kualitas SDM) dengan nilai bobot 0,016, KPI 16 (Promosi jabatan dan golongan) dengan nilai Pengukuran kinerja dengan menggunakan *scoring* OMAX banyak memberikan dampak yang positif bagi perusahaan PT. HITACHI CONTRUCTION MACHINERY INDONESIA. ada beberapa KPI yang berwarna kuning yaitu ada 9 KPI. ada 16 KPI yang memiliki kinerja yang baik, dan ada 5 KPI yang Indicator berwarna merah yang harus melakukan usulan perbaikan adapun usulan nya yaitu KPI 7 (laporan manajemen bulanan) usulannya perusahaan perlu membuat format dan struktur laporan secara terperinci, KPI 14 (Tingkat Kompetensi karyawan) usulannya membuat program latihan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, KPI 15 (Rasio penyelesaian Work order) usulannya perbaharui dan sosialisasikan SOP yang jelas untuk penanganan work order, KPI 25 (Jumlah penyajian KYT atau SA) usulan perbaikannya lakukan survei untuk mendapatkan masukan dari karyawan tentang efektifitas sesi KYT atau SA

Daftar Pustaka

- Cahyadi, U. and Aziz, R.A. (2022) ‘Perancangan Key Performance Indicator Untuk Mengukur Kinerja di Aromanis Ebeg Karangpawitan Garut Menggunakan Metode Performance Prism’, *Jurnal Kalibrasi*, 20(1), pp. 60–67. Available at: <https://doi.org/10.33364/kalibrasi/v.20-1.1093>.
- Prabowo, R. and Aditia, R. (2020) ‘Analisis Produktivitas Menggunakan Metode POSPAC dan

- Performance Prism Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja (Studi Kasus: Industri Baja Tulangan di PT. X Surabaya)', *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 9(1), pp. 11–22. Available at: <https://doi.org/10.26593/jrsi.v9i1.3362.11-22>.
- Rabiatussyifa, O., Azizah, F.N. and Ardhani, A.D. (2022) 'Analisis Produktivitas Mesin Buffing Menggunakan Metode Overall Equipment Effectiveness (OEE) Di PT. XYZ Cikarang, Jawa Barat', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(3), pp. 95–102. Available at: <https://doi.org/10.5281/zenodo.6301691>.
- Prabowo, R. and Aditia, R. (2020) 'Analisis Produktivitas Menggunakan Metode POSPAC dan Performance Prism Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja (Studi Kasus: Industri Baja Tulangan di PT. X Surabaya)', *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 9(1), pp. 11–22. Available at: <https://doi.org/10.26593/jrsi.v9i1.3362.11-22>.
- Rabiatussyifa, O., Azizah, F.N. and Ardhani, A.D. (2022) 'Analisis Produktivitas Mesin Buffing Menggunakan Metode Overall Equipment Effectiveness (OEE) Di PT. XYZ Cikarang, Jawa Barat', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(3), pp. 95–102. Available at: <https://doi.org/10.5281/zenodo.6301691>.
- Cahyadi, U., & Aziz, R. A. (2022). Perancangan Key Performance Indicator Untuk Mengukur Kinerja di Aromanis Ebeg Karangpawitan Garut Menggunakan Metode Performance Prism. *Jurnal Kalibrasi*, 20(1), 60–67. <https://doi.org/10.33364/kalibrasi/v.20-1.1093>
- Kadek Budiartami, N., & Wayan Kandi Wijaya, I. (2019). Analisis Pengendalian Proses Produksi Untuk Meningkatkan Kualitas Produk Pada CV. Cok Konveksi di Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 5(2), 161–166.
- Legaretsa, A. B., & Purnamawaty, E. (2021). Pengukuran Kinerja Karyawan Dan Supplier Pada Pt. Xyz Dengan Metode Performance Prism. *Juminten*, 2(4), 49–60. <https://doi.org/10.33005/juminten.v2i4.279>
- Mollah, M. K., & Erywardana, Y. S. (2019). Analisis pengukuran kinerja dengan Metode Performance Prism Berdasarkan Omax Scoring system di unit produksi PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Tecnosienza*, 3(2), 280–292. <http://www.ejournal.kahuripan.ac.id/index.php/TECNOSCIENZA/article/view/238>
- Nasution, R. H., Harahap, U. N., Hasibuan, Y. M., & Muhaimin, A. (2021). *Analisa Pengukuran Kinerja Dengan Metode Performance Prism Dan Omax Di Pt. Torganda Pks Rantau Kasai*. 5035, 234–238. <https://jurnal.harapan.ac.id/index.php/JSR>
- Nugraheni, R. P., Choiri, M., & Efranto, R. Y. (2013). Perancangan sistem pengukuran kinerja perusahaan dengan metode performance prism (Studi Kasus PT. PLN (Persero) Area Malang). *Jurnal Rekayasa ...*, 122–131. <http://jrmsi.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jrmsi/article/view/20>
- Nurwahidah, A., Sawal, A., Mulyadi, M., Afifudin, M. T., & Sari, H. (2021). Perancangan Key Performance Indicator (Kpi) Sebagai Dasar Pengukuran Kinerja Karyawan Di Gudang Sparepart Pada Pt Xyz. *Arika*, 15(2), 88–93. <https://doi.org/10.30598/arika.2021.15.2.88>
- Prabowo, R., & Aditia, R. (2020). Analisis Produktivitas Menggunakan Metode POSPAC dan Performance Prism Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja (Studi Kasus: Industri Baja Tulangan di PT. X Surabaya). *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 9(1), 11–22. <https://doi.org/10.26593/jrsi.v9i1.3362.11-22>
- Rabiatussyifa, O., Azizah, F. N., & Ardhani, A. D. (2022). Analisis Produktivitas Mesin Buffing Menggunakan Metode Overall Equipment Effectiveness (OEE) Di PT. XYZ Cikarang, Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(3), 95–102. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6301691>
- Ramayanti, G., Sastraguntara, G., Studi, P., Industri, T., Teknik, F., Raya, U. S., & Korespondensi, P. (2020). *Analisis Produktivitas Dengan Metode Objective Matrix (Omax) Di Lantai Produksi Perusahaan Botol Minuman*. 6(1), 31–38.
- Sanjaya, F., & Puspitasari, V. (2020). Analisis Mengenai Dampak Lingkungan Pembangunan Kereta Cepat Jakarta-Bandung Dalam Perspektif Kritis Environmentalisme. *Padjajaran Journal of International Relations*, 2(2), 170. <https://doi.org/10.24198/padjir.v2i2.26044>
- Suliantoro, H., & M, G. I. (2007). Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja Dengan Metode Performance Prism (Studi Kasus di Plaza Hotel Semarang). *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 2(2), 49–64.

Yulianto, S., & Saputra, H. (n.d.). Optimalisasi Perancangan Konveyor Pada Proses Buffing. *Sintek* , 9(1), 18–23.