

**ANALISIS PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN
DENGAN METODE *HUMAN RESOURCE SCORECARD* (HRSC)**

DI PT. X

TUGAS AKHIR



KHOLIFAH IKHTARI

1202913013

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK DAN ILMU KOMPUTER
UNIVERSITAS BAKRIE
JAKARTA
2024**

**ANALISIS PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN
DENGAN METODE *HUMAN RESOURCE SCORECARD* (HRSC)
DI PT. X**

TUGAS AKHIR

Diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik

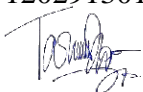


**KHOLIFAH IKHTARI
1202913013**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK DAN ILMU KOMPUTER
UNIVERSITAS BAKRIE
JAKARTA
2024**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Kholifah Ikhtari
NIM : 1202913013
Tanda Tangan : 
Tanggal : 26 Agustus 2024

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas akhir ini diajukan oleh :
Nama : Kholifah Ikhtari
NIM : 1202913013
Program Studi : S1 Teknik Industri
Fakultas : Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer
Judul Skripsi : Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan dengan
Metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) di PT. X

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik pada program studi S1 Teknik Industri, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Bakrie.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Ir. Gunawarman Hartono, M.Eng (.....)
Penguji : Wijaya Adidarma, S.T., M.M (.....)
Penguji : Tri Susanto, S.E., M.T (.....)

Ditetapkan di : Jakarta
Tanggal : 26 Agustus 2024

PRAKATA

Puji dan syukur selalu penulis panjatkan kepada Allah SWT atas kasih dan sayang-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Teknik pada program studi S1 Teknik Industri di Universitas Bakrie. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan, bimbingan dan perbaikan dari berbagai pihak dari masa pembelajaran di kampus baik secara luring ataupun daring sampai pada penyusunan Tugas Akhir ini, merupakan saat yang sulit untuk penulis sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah swt yang telah memberikan nikmat sehat & rezeki nya yang luar biasa sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini ;
2. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan serta do'a yang mengiringi keseharian penulis ;
3. Bapak Ir. Gunawarman Hartono, M.Eng, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini ;
4. Suamiku Alfi Giffar Ramadhan, Anakku Elshanum Kamillia, Bapak, Mama, Adik-Adik, dan Mama Mertua yang memberikan dukungan dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini .

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran kepada semua pihak yang membaca karya tulis ini untuk dapat menjadi perbaikan. Semoga karya tulis ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya .

Jakarta, 26 Agustus 2024



Kholifah Ikhtari

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Bakrie, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kholifah Ikhtari
NIM : 1202913013
Program Studi : S1 Teknik Industri
Fakultas : Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer
Jenis Tugas Akhir : Penelitian Industri

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Bakrie **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

ANALISIS PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE *HUMAN RESOURCE SCORECARD* (HRSC) DI PT. X

"Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Bakrie berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta untuk kepentingan akademis. "

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 26 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Kholifah Ikhtari

ANALISIS PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE *HUMAN RESOURCE SCORECARD* (HRSC) DI PT. X

Kholifah Ikhtari

ABSTRAK

Turnover adalah proses di mana seorang karyawan meninggalkan suatu perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Selama periode 2020–2023, PT. X, sebuah perusahaan batubara, melihat rasio turnover karyawan meningkat. Pengendalian sumber daya manusia (SDM) sangat penting karena kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran keberhasilan bisnis. Selama ini, analisis kinerja hanya melihat softskill karyawan dan cenderung subjektif. Faktor personal adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan komitmen karyawan terhadap organisasi sangat penting. Oleh karena itu, sangat penting untuk menggunakan metode Human Resources Scorecard (HRSC), yang menilai kinerja karyawan dari empat sudut pandang: finansial, pelanggan, operasi, dan strategi. Hasil dari penelitian yang dilakukan, untuk kinerja karyawan perspektif *financial* memiliki hasil; pada tahun 2020 sebesar 3.49 tergolong sedang, pada tahun 2021 sebesar 2.97 tergolong sedang, pada tahun 2022 sebesar 3.49 tergolong sedang, dan pada tahun 2023 sebesar 2.49 tergolong kurang. Dari perspektif pelanggan memiliki hasil; pada tahun 2020 sebesar 2.32 tergolong kurang, pada tahun 2021 sebesar 2.45 tergolong kurang, pada tahun 2022 sebesar 2.32 tergolong kurang, sedangkan pada tahun 2023 sebesar 2.97 tergolong sedang. Dari perspektif operasi memiliki hasil; pada tahun 2020 sebesar 3.36 tergolong sedang, pada tahun 2021, 2022, dan 2023 sebesar 4.00 tergolong kinerja baik. Dari perspektif strategik memiliki hasil; pada tahun 2020 sebesar 3.82 tergolong baik, pada tahun 2021 sebesar 3.00 tergolong sedang, pada tahun 2022 sebesar 4.00 tergolong baik, sedangkan pada tahun 2023 kinerjanya berangsur turun dengan skor terbobot sebesar 2.65 tergolong kinerja kurang.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, HRSC, KPI, AHP

**EMPLOYEE PERFORMANCE ANALYSIS USING THE HUMAN RESOURCE
SCORECARD (HRSC) METHOD AT PT.X**

Kholifah Ikhtari

ABSTRACT

Turnover is the process by which an employee leaves a company, either voluntarily or involuntarily. During the period 2020–2023, PT. X, a coal company, saw an increase in employee turnover ratio. Human resource (HR) control is very important because employee performance is one measure of business success. So far, performance analysis has only looked at employee soft skills and tends to be subjective. Personal factors are one of the factors that influence employee performance, and employee commitment to the organization is very important. Therefore, it is very important to use the Human Resources Scorecard (HRSC) method, which assesses employee performance from four perspectives: financial, customer, operational, and strategic. The results of the study conducted, for employee performance from a financial perspective have results; in 2020 it was 3.49 classified as moderate, in 2021 it was 2.97 classified as moderate, in 2022 it was 3.49 classified as moderate, and in 2023 it was 2.49 classified as lacking. From a customer perspective it has results; in 2020 it was 2.32 which was classified as lacking, in 2021 it was 2.45 which was classified as lacking, in 2022 it was 2.32 which was classified as lacking, while in 2023 it was 2.97 which was classified as moderate. From an operational perspective, it had results; in 2020 it was 3.36 which was classified as moderate, in 2021, 2022, and 2023 it was 4.00 which was classified as good performance. From a strategic perspective, it had results; in 2020 it was 3.82 which was classified as good, in 2021 it was 3.00 which was classified as moderate, in 2022 it was 4.00 which was classified as good, while in 2023 its performance gradually decreased with a weighted score of 2.65 which was classified as lacking performance.

Keywords: Employee Performance, HRSC, KPI, AHP

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PRAKATA.....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.5.1 Manfaat Teoritis	5
1.5.2 Manfaat Praktis	5
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	7
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	8
2.2 Metode Human Resource Scorecard (HRSC)	8
2.3 Alat Pengukuran Kinerja	10
2.3.1 Key Performance Indicator (KPI)	10
2.3.2 Pembobotan Dengan Analytical Hierarchy Proses (AHP).....	10
2.3.3 Skala Likert	12
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	13
3.1 Diagram Alur Penelitian	13

3.2	Metode Pengumpulan Data.....	14
3.3	Metode Pengolahan Data	14
3.4	Kesimpulan dan Saran	15
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		16
4.1	Visi, Misi & <i>Strategy</i> Perusahaan PT. X	16
4.2	Perumusan Visi, Misi & <i>Strategy</i> PT. X.....	17
4.3	Penyusunan Struktur Hierarki.....	17
4.4	Perhitungan <i>Analytical Hierarchy</i> Proses (AHP) Perspektif HRSC	20
	4.4.1 Penentuan Nilai Prioritas KPI	20
	4.4.2 Perhitungan <i>Analytical Hierarchy</i> Proses (AHP) Perspektif HRSC	20
BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI.....		29
5.1	Simpulan	29
5.2	Rekomendasi.....	30
DAFTAR PUSTAKA		31
LAMPIRAN		32

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Tren Kenaikan Nilai Employee Turnover di PT.X Tahun 2020-2023.....	3
Gambar 2.1. Perspektif HRSC	9
Gambar 3.1. Diagram Alir Metodologi Penelitian.....	13
Gambar 4.1. Perumusan Visi, Misi & Strategy perusahaan	17

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Nilai <i>Indeks Random</i> (RI)	11
Tabel 3.1. Skala <i>Sa'aty</i>	14
Tabel 4.1. Rekapitulasi Data Perspektif <i>Financial</i>	18
Tabel 4.2. Rekapitulasi Data Perspektif Pelanggan	19
Tabel 4.3. Rekapitulasi Data Perspektif Operasi	19
Tabel 4.4. Rekapitulasi Data Perspektif <i>Strategik</i>	19
Tabel 4.5. Skala KPI	20
Tabel 4.6. Perbandingan Prioritas Perspektif <i>Financial</i>	21
Tabel 4.7. Bobot Perspektif <i>Financial</i>	21
Tabel 4.8. Konsistensi Perspektif <i>Financial</i>	22
Tabel 4.9. Perbandingan Prioritas Perspektif Pelanggan	22
Tabel 4.10. Bobot Perspektif Pelanggan	23
Tabel 4.11. Konsistensi Perspektif Pelanggan	24
Tabel 4.12. Perbandingan Prioritas Perspektif Operasi	25
Tabel 4.13. Bobot Perspektif Operasi	25
Tabel 4.14. Konsistensi Perspektif Operasi	25
Tabel 4.15. Perbandingan Prioritas Perspektif <i>Strategik</i>	26
Tabel 4.16. Bobot Perspektif <i>Strategik</i>	26
Tabel 4.17. Konsistensi Perspektif Operasi	27
Tabel 4.18. Pengukuran Kinerja Secara <i>Komprehensif</i>	28