

**SKRIPSI**

**ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN PT. MARUKI  
INTERNATIONAL INDONESIA DENGAN METODE  
*PERFORMANCE PRISM***

**Disusun dan diajukan oleh**

**ANDREAS PALINOAN  
D071181327**



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
GOWA**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN PT. MARUKI  
INTERNATIONAL INDONESIA DENGAN METODE  
PERFORMANCE PRISM**

Disusun dan diajukan oleh

**ANDREAS PALINOAN**

**D071181327**

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin

Pada tanggal 18 Agustus 2023  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

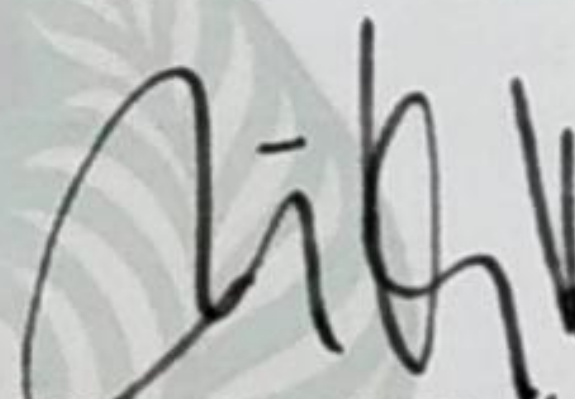
Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

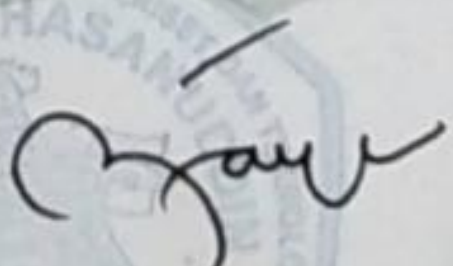


Dr. Ir. Saiful, S.T., M.T., IPU, ASEAN, Eng  
NIP. 19810606 200604 1004



Nilda, S.T., M.IT  
NIP. 19771211 200112 2001

Ketua Program Studi, Teknik Industri  
Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin



Ir. Kifayah Amar, S.T., M.Sc., Ph.D, IPU  
NIP. 19740621 200604 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andreas Palinoan  
NIM : D071181327  
Program Studi : Teknik Industri  
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

### **ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN PT. MARUKI INTERNATIONAL INDONESIA DENGAN METODE *PERFORMANCE PRISM***

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain dan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Semua Informasi yang ditulis dalam skripsi yang berasal dari penulis lain telah diberi penghargaan, yakni dengan mengutip sumber dan tahun penerbitannya. Oleh karena itu semua tulisan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Apabila ada pihak manapun yang merasa ada kesamaan judul dan atau hasil temuan dalam skripsi ini, maka penulis siap untuk diklarifikasi dan mempertanggungjawabkan segala resiko.

Segala data dan informasi yang diperoleh selama proses pembuatan skripsi, yang akan dipublikasi oleh Penulis di masa depan harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan isi skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Gowa, 18 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Andreas Palinoan

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir dengan judul “**Pengukuran Kinerja Perusahaan pada PT. Maruki Internasional Indonesia dengan Metode *Performance Prism***”. Tugas akhir ini dibuat untuk menyelesaikan program studi Sarjana di Departemen Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Hasanuddin. Selama pengerjaan tugas akhir, penulis mendapatkan banyak bantuan, kritik, dan saran dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada seluruh pihak yang telah membimbing selama pengerjaan Tugas Akhir berlangsung. Ucapan rasa hormat dan terimakasih yang sedalam-dalamnya penulis tujukan kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Saiful, ST., MT., IPM, selaku dosen pembimbing utama yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran, untuk mengarahkan penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Nilda, ST., M.IT, selaku dosen pembimbing pendamping yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penyusunan skripsi ini;
3. Orang tua penulis, yang selalu memberikan doa restu, kasih sayang, dukungan, serta bantuan moral material.
4. Teman-teman angkatan 2018 Teknik Industri Unhas “Feazible” yang tak henti-hentinya memberikan support dan mendampingi dari mahasiswa baru hingga penghujung perjuangan menjadi seorang mahasiswa
5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan skripsi.

Akhir kata semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini mungkin terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari setiap pihak. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. dan semoga dapat membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Gowa, 23 Januari 2023

Andreas Palinoan

## ABSTRAK

**ANDREAS PALINOAN**, *Pengukuran Kinerja Perusahaan pada PT. Maruki Internasional Indonesia dengan Metode Performance Prism* (dibimbing oleh Dr. Ir. Saiful, ST., MT., IPM dan Nilda, ST., M.IT)

Semakin majunya dunia industri membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Pasar dari perusahaan harus tetap dijaga agar tidak dicaplok oleh perusahaan kompetitor. maka pada PT. Maruki Internasional Indonesia perlu dilakukannya pengukuran kinerja secara tepat agar perusahaan dapat mengetahui kinerja mana yang masih bermasalah dan menjaga kinerja yang sudah baik agar bisa bersaing di pasar global. Salah satu metode dalam pengukuran kinerja ialah performance prism. Performance Prism adalah model pengukuran kinerja yang memperhitungkan aspek yang diukur tidak hanya berdasarkan keuangan, seperti model mengukur kinerja organisasi secara umum, tetapi dari perspektif pemangku kepentingan seperti pemilik, pemasok, pelanggan, karyawan, pemerintah, dan sebagainya. Model Performance Prism memiliki 5 perspektif yaitu stakeholder satisfaction, stakeholder contribution, strategi, proses, dan kapabilitas. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dan memvalidasi KPI (Key Performance Indicator) pada PT. Maruki Internasional Indonesia, menentukan pembobotan KPI pada perusahaan dengan menggunakan metode AHP (Analytical Hierarchy Process), menentukan nilai performansi perusahaan dengan metode Objective Matrix (OMAX), menganalisis kinerja PT. Maruki Internasional Indonesia berdasarkan hasil pengukuran yang didapatkan, serta memberikan saran perbaikan kinerja bagi indikator yang memerlukan perbaikan. Langkah-langkah dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi KPI (Key Performance Indicator) dengan metode performance prism dan selanjutnya adalah memvalidasi KPI dengan uji statistik. Setelah itu melakukan pembobotan KPI dengan metode AHP. Lalu menentukan nilai performansi dengan metode OMAX dibantu dengan tools Traffic Light System. Hasil penelitian menunjukkan terdapat 24 KPI pada perusahaan yang terdiri dari 8 KPI kriteria strategi, 8 KPI kriteria proses, dan 8 KPI kriteria kapabilitas. Nilai performansi untuk kriteria KPI Strategi sebesar 7,207, nilai performansi untuk kriteria KPI Proses sebesar 7,345, nilai performansi untuk kriteria KPI Kapabilitas sebesar 8,040, serta nilai performansi untuk perusahaan sebesar 7,419. Dengan menggunakan metode OMAX dapat diketahui bahwa KPI yang masuk dalam kategori hijau sebanyak 14 KPI, sedangkan yang masuk dalam kategori kuning sebanyak 7 KPI dan yang masuk kategori merah sebanyak 3 KPI.

Kata Kunci: Pengukuran Kinerja, *Performance Prism*, AHP, OMAX

## ABSTRACT

**ANDREAS PALINOAN**, *Corporate Performance Measurement at PT. Maruki International Indonesia with Prism Performance method* (supervised by Dr. Ir. Saiful, ST., MT., IPM and Nilda, ST., M.IT)

The more advanced the industrial world makes competition between companies tighter. The market of the company must be maintained so as not to be annexed by competing companies. then at PT. Maruki Internasional Indonesia needs to do precise performance measurements so that the company can find out which performance is still problematic and maintain good performance to compete in the global market. One method of performance measurement is performance prism. Performance Prism is a performance measurement model that takes into account aspects that are measured not only on a financial basis, such as models measuring organizational performance in general, but from the perspective of stakeholders such as owners, suppliers, customers, employees, governments, and so on. Prism Performance Model has 5 perspectives, namely stakeholder satisfaction, stakeholder contribution, strategy, process, and capability this research aims to determine and validate KPI (Key Performance Indicator) at PT. Maruki Internasional Indonesia, determine KPI weighting in the company by using AHP (Analytical Hierarchy Process) method, determines the value of company performance by Objective Matrix (OMAX) method, analyzes the performance of PT. Maruki Internasional Indonesia based on the measurement results obtained, provide suggestions for performance improvement indicators that require improvement. The steps in this study are to identify the KPI (Key Performance Indicator) with performance prism method and then validate the KPI with statistical tests. After that, weighting KPI with AHP method. Then determine the performance value with the OMAX method assisted with Traffic Light System tools. The results showed that there were 24 KPIs in the company consisting of 8 KPI strategy criteria, 8 KPI process criteria, and 8 KPI capability criteria. The performance value for the strategy KPI criteria is 7.207, the performance value for the process KPI criteria is 7.345, the performance value for the capability KPI criteria is 8.040, and the performance value for the company is 7.419. Using the OMAX method can be seen that the KPI in the green category is as much as 14 KPI, while the yellow category has as much as 7 KPI, and the red category has as much as 3 KPI.

Keywords: performance measurement, performance Prism, AHP, OMAX

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Batasan Masalah.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kinerja.....	7
2.2 Pengukuran Kinerja.....	7
2.2.1 Pengertian Pengukuran Kinerja.....	7
2.2.2 Tujuan Pengukuran Kinerja.....	8
2.2.3 Manfaat Pengukuran Kinerja.....	9
2.3 <i>Performance Prism</i> .....	9
2.4 <i>Key Performance Indicator (KPI)</i> .....	12
2.5 <i>Analytical Hierarchy Process (AHP)</i> .....	12
2.6 <i>Objective Matrix (OMAX)</i> .....	13
2.7 <i>Traffic Light System</i> .....	14
2.8 Penelitian Terdahulu.....	14
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	20
3.1 Objek dan Waktu Penelitian.....	20
3.2 Data Penelitian.....	20

3.3 Metode Pengumpulan Data .....	20
3.4 Metode Analisis Data .....	21
3.5 <i>Flowchart</i> Penelitian .....	22
3.6 Kerangka Pikir Penelitian.....	23
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>24</b>
4.1 Pengumpulan Data .....	24
4.1.1 Profil Perusahaan .....	24
4.1.2 Proses Produksi.....	25
4.1.3 Identifikasi <i>Stakeholder</i> Perusahaan.....	32
4.1.4 Identifikasi Indikator Kinerja Lima Sisi <i>Performance Prism</i> .....	33
4.1.5 Identifikasi Key Performance Indikator (KPI) .....	36
4.1.6 Data Pembobotan Key Performance Indikator (KPI) .....	38
4.2 Pengolahan Data.....	44
4.2.1 Validasi Key Performance Indicator (KPI).....	44
4.2.2 Pembobotan AHP dengan perhitungan manual .....	48
4.2.3 Pembobotan AHP dengan <i>software</i> Super Decision.....	54
4.2.4 <i>Scoring system</i> dengan metode <i>Objective Matrix</i> (OMAX) .....	57
4.3 Pembahasan .....	70
4.3.1 Identifikasi <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) dan Validasi KPI.....	70
4.3.2 Pembobotan AHP (Analytical Hierarchy Process) .....	72
4.3.3 Nilai Performansi KPI.....	75
4.3.4 Nilai Performansi Perusahaan.....	80
4.3.5 Saran Perbaikan Kinerja .....	82
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>84</b>
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Sudut Pandang Performance Prism .....	10
Gambar 3. 1 Flowchart Penelitian.....	22
Gambar 3. 2 Kerangka Pikir Penelitian.....	23
Gambar 4. 1 Alur Produksi PT. Maruki Internasional Indonesia .....	26
Gambar 4. 2 Mesin Panel Saw .....	27
Gambar 4. 3 Mesin Hot Press .....	28
Gambar 4. 4 Mesin Yokosuri .....	28
Gambar 4. 5 Mesin Double Saw .....	29
Gambar 4. 6 Mesin NC Router .....	29
Gambar 4. 7 Mesin Kazaban.....	30
Gambar 4. 8 Mesin Boring.....	30
Gambar 4. 9 Mesin Panel Press.....	31
Gambar 4. 10 Mesin Strock Belt Sander.....	31
Gambar 4. 11 Mesin Spray Gun Painter .....	32
Gambar 4. 12 Mesin Body Press.....	32
Gambar 4. 13 Uji Validitas KPI Strategi .....	45
Gambar 4. 14 Uji Reliabilitas KPI Strategi.....	45
Gambar 4. 15 Uji Validitas KPI Proses .....	46
Gambar 4. 16 Uji Reliabilitas KPI Proses.....	47
Gambar 4. 17 Uji Validitas KPI Proses .....	47
Gambar 4. 18 Uji Reliabilitas KPI Kapabilitas.....	48
Gambar 4. 19 Hasil Pembobotan Kriteria KPI dengan Super Decision .....	55



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 4. 1 Idetifikasi Lima Sisi Performance Prism Terhadap Stakeholder Pimpinan .....	33
Tabel 4. 2 Idetifikasi Lima Sisi Performance Prism Terhadap Stakeholder Karyawan .....	34
Tabel 4. 3 Idetifikasi Lima Sisi Performance Prism Terhadap Stakeholder Supplier .....	35
Tabel 4. 4 Idetifikasi Lima Sisi Performance Prism Terhadap Stakeholder Masyarakat sekitar .....	36
Tabel 4. 5 Idetifikasi Key Performance Indicator (KPI) dari kriteria Strategi, Proses, dan Kapabilitas masing-masing Stakeholder.....	37
Tabel 4. 6 Uji Validitas KPI Srategi .....	45
Tabel 4. 7 Uji Validitas KPI Proses .....	46
Tabel 4. 8 Uji Validitas KPI Kapabilitas .....	48
Tabel 4. 9 <i>Key Performance Indicator</i> (KPI).....	38
Tabel 4. 10 Matriks Perbandingan Berpasangan KPI Antar Kriteria.....	39
Tabel 4. 11 Matriks Perbandingan Berpasangan KPI Antar Stakeholder.....	39
Tabel 4. 12 Matriks Perbandingan Berpasangan KPI Antar KPI Strategi Stakeholder Pimpinan Perusahaan .....	40
Tabel 4. 13 Matriks Perbandingan Berpasangan KPI Antar KPI Strategi Stakeholder Karyawan .....	40
Tabel 4. 14 Matriks Perbandingan Berpasangan KPI Antar KPI Strategi Stakeholder Supplier .....	41
Tabel 4. 15 Matriks Perbandingan Berpasangan KPI Antar KPI Strategi Stakeholder Masyarakat Sekitar.....	41
Tabel 4. 16 Matriks Perbandingan Berpasangan KPI Antar KPI Proses Stakeholder Pimpinan Perusahaan .....	41
Tabel 4. 17 Matriks Perbandingan Berpasangan KPI Antar KPI Proses Stakeholder Karyawan .....	42
Tabel 4. 18 Matriks Perbandingan Berpasangan KPI Antar KPI Proses Stakeholder Supplier .....	42
Tabel 4. 19 Matriks Perbandingan Berpasangan KPI Antar KPI Proses Stakeholder Masyarakat Sekitar.....	42
Tabel 4. 20 Matriks Perbandingan Berpasangan KPI Antar KPI Kapabilitas Stakeholder Pimpinan Perusahaan .....	43
Tabel 4. 21 Matriks Perbandingan Berpasangan KPI Antar KPI Kapabilitas Stakeholder Karyawan .....	43
Tabel 4. 22 Matriks Perbandingan Berpasangan KPI Antar KPI Kapabilitas Stakeholder Supplier .....	43

Tabel 4. 23 Matriks Perbandingan Berpasangan KPI Antar KPI Kapabilitas Stakeholder Masyarakat Sekitar.....	44
Tabel 4. 24 Hasil Matriks Perbandingan Berpasangan .....	49
Tabel 4. 25 Hasil Matriks Perbandingan Berpasangan Rata-rata Geometrik .....	50
Tabel 4. 26 Normalisasi matriks perbandingan berpasangan.....	50
Tabel 4. 27 Bobot Kriteria .....	52
Tabel 4. 28 Bobot Stakeholder.....	52
Tabel 4. 29 Bobot KPI Strategi.....	53
Tabel 4. 30 Bobot KPI Proses .....	53
Tabel 4. 31 Bobot KPI Kapabilitas .....	54
Tabel 4. 32 Bobot Kriteria .....	55
Tabel 4. 33 Bobot Antar Stakeholder.....	55
Tabel 4. 34 Bobot KPI Strategi.....	56
Tabel 4. 35 Bobot KPI Proses .....	56
Tabel 4. 36 Bobot KPI Kapabilitas .....	57
Tabel 4. 37 Hasil Pengukuran Pencapaian KPI .....	58
Tabel 4. 38 Contoh Tabel Hasil Pengukuran Pencapaian KPI.....	59
Tabel 4. 39 Tabel OMAX KPI Strategi .....	62
Tabel 4. 40 Tabel OMAX KPI Proses .....	66
Tabel 4. 41 Tabel OMAX KPI Kapabilitas.....	69
Tabel 4. 42 Rekapitulasi Performansi Total dan Nilai Bobot.....	70
Tabel 4. 43 Nilai Performansi Perusahaan.....	70
Tabel 4. 44 Rekapitulasi nilai performansi kriteria KPI strategi .....	75
Tabel 4. 45 Rekapitulasi nilai performansi kriteria KPI Proses.....	77
Tabel 4. 46 Rekapitulasi nilai performansi kriteria KPI Kapabilitas.....	78

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisiner Penilaian Kpi.....	91
Lampiran 2 Kuisiner Perbandingan Berpasangan.....	94
Lampiran 3 List Pertanyaan Wawancara .....	101
Lampiran 4 Hasil Pembobotan AHP dengan Software Super Decision .....	102
Lampiran 5 Tabel r.....	105
Lampiran 6 Tabel Random Index .....	106



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pengukuran kinerja merupakan aktivitas yang berperan penting bagi perusahaan untuk menilai sejauh mana kualitas kinerja yang telah dilakukan oleh perusahaan. Melakukan penilaian kinerja sangat penting bagi perusahaan karena mampu memberikan gambaran situasi tentang kinerja yang perlu diperbaiki apabila hasil kinerja masih belum sesuai dengan yang diharapkan, maupun mempertahankan/meningkatkan kinerja yang sudah bagus. Dari pengukuran kinerja inilah perusahaan dapat menentukan strategi kedepannya

Dalam mengukur kinerja perusahaan terdapat berbagai alat atau *tools* yang digunakan, dimana yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah *Performance Prism*. *Performance Prism* adalah model pengukuran kinerja yang memperhitungkan aspek yang diukur tidak hanya berdasarkan keuangan, seperti model mengukur kinerja organisasi secara umum, tetapi dari perspektif pemangku kepentingan seperti pemilik, pemasok, pelanggan, karyawan, pemerintah, dan sebagainya. Model *Performance Prism* memiliki 5 perspektif yaitu *stakeholder satisfaction*, *stakeholder contribution*, strategi, proses, dan kapabilitas. Perspektif pemangku kepentingan (*stakeholder*) ini dikelompokkan dalam perspektif prisma kinerja dengan mempertimbangkan visi dan misi perusahaan (Mardiono, Wibisono, and Jolanda 2011).

Dalam melakukan pengukuran kinerja, perlu menentukan KPI (*Key Performance Indicator*) terlebih dahulu. *Key Performance Indicator* merupakan sebuah indikator yang menguraikan serangkaian ukuran yang berfokus pada aspek-aspek kinerja perusahaan yang paling penting dan krusial untuk keberhasilan perusahaan pada waktu yang akan datang. Dengan kata lain, KPI adalah indikator yang menunjukkan sejauh mana kinerja yang telah dilakukan oleh perusahaan, semakin baik perusahaan

mengintegrasikan KPI yang ada, semakin baik pula kinerja perusahaan dan begitupun sebaliknya. Dalam penelitian ini, KPI pada perusahaan akan ditentukan dengan menggunakan perspektif *performance prism*.

PT Maruki Internasional Indonesia adalah perusahaan furnitur budaya Jepang bernama *Butsudan*. *Butsudan* merupakan wadah untuk memperingati dan berkomunikasi dengan leluhur yang telah meninggal. *Butsudan* hadir dalam berbagai jenis dan tipe, namun biasanya hadir dalam bentuk produk lemari. Produksi *Butsudan* PT. Maruki Internasional Indonesia berasal dari bahan baku kayu. Bahan kayu yang digunakan adalah 40% kayu lokal dan 60% kayu impor. Pasar dari perusahaan harus tetap dijaga agar tidak dicaplok oleh perusahaan kompetitor. maka pada PT. Maruki Internasional Indonesia perlu dilakukannya pengukuran kinerja secara tepat agar perusahaan dapat mengetahui kinerja mana yang masih bermasalah dan menjaga kinerja yang sudah baik agar bersaing di pasar global (Triwati 2021).

Berdasarkan fenomena yang didapatkan dari hasil observasi peneliti, perusahaan belum pernah melakukan penilaian kinerja yang didasari oleh penilaian dari berbagai pihak (*stakeholder*), namun masih menggunakan penilaian kinerja secara finansial tanpa mempertimbangkan peran *stakeholder* yang lain pada perusahaan. Ditinjau dari situasi ini, maka perlu diaplikasikan metode *performance prism* untuk melakukan penilaian kinerja yang meninjau keterlibatan seluruh *stakeholder* agar penilaian kinerja menjadi lebih akurat. Masalah lainnya yakni berdasarkan keterangan *manager* produksi perusahaan, kadang-kadang terjadi ketidaktercapaian target produksi terhadap waktu yang ditentukan sebelumnya, dimana hal ini tentu saja bisa membuat *stakeholder* seperti pimpinan menjadi tidak puas, serta karyawan tidak mendapatkan bonus. Hal ini disebabkan karena adanya aspek kinerja yang bermasalah dari berbagai *stakeholder*, bukan hanya dari karyawan saja. Maka dari permasalahan ini pula lah perlu segera dilakukan pengukuran kinerja untuk mengetahui aspek kinerja (KPI) yang bermasalah dan memperbaikinya.

Sebelumnya telah ada beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini., dari penelitian Anik Rufaidah & Mohamad Iqbal Vidiyanto (2018) yang meneliti tentang sistem pengukuran kinerja menggunakan metode *performance prism* didapatkan hasil bahwa kinerja perusahaan memiliki indeks kinerja 8,4 yang artinya secara keseluruhan sudah sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan, terdapat 45 KPI namun ada 5 KPI yang harus dilakukan perbaikan guna meningkatkan kinerja perusahaan. Dari penelitian Ardianto, Saryatmo & Gunawan (2014) tentang analisis pengukuran kinerja perusahaan dengan metode *performance prism* dan *scoring objective matrix* (OMAX) didapatkan hasil bahwa terdapat 16 KPI yang telah sesuai dengan harapan, 19 KPI yang masih memiliki performa yang cukup namun perlu diperhatikan dan 5 KPI yang memiliki performa sangat rendah. Dari penelitian Cahyawati, Sulistyarini & Swara (2017) tentang penerapan *performance prism* dalam upaya pengukuran kinerja Rumah Sakit X Malang didapatkan hasil bahwa nilai indeks kinerja total sebesar 7,9 yang berada pada kategori kuning yang menandakan bahwa kinerja rumah sakit secara keseluruhan dapat dikatakan belum mencapai performa yang diharapkan. Semua penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa metode *performance prism* merupakan metode yang efektif untuk digunakan sebagai *tools* pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja dengan metode *Performance Prism* digunakan karena memiliki kelebihan dibandingkan dengan metode pengukuran kinerja yang lain, yakni dapat merefleksikan kebutuhan dan keinginan dari semua *stakeholder* terkait, sehingga hasil pengukuran kinerja menjadi lebih objektif dan terintegrasi yang menyangkut kepuasan *stakeholder* dan kontribusi *stakeholder* kepada perusahaan. Pengukuran kinerja dalam penelitian ini juga didukung oleh beberapa metode antara lain pembobotan dengan *Analytic Hierachy Process* (AHP) untuk mengetahui nilai bobot dari setiap KPI (*Key Performance Indicator*), *Scoring System* dengan metode *Objectives Matrix* (OMAX) dan *Traffic Light System* untuk mengetahui nilai indeks total kinerja perusahaan pada tingkat kategori dari indeks tersebut.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja yang ditunjukkan oleh *Traffic Light System* tersebut, nantinya akan terlihat bagian mana kinerja perusahaan yang bermasalah (Lestari et al. 2008). Oleh karena uraian diatas, penulis ingin mengangkat hal ini dalam penelitian tugas akhir yang berjudul “**ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN PT. MARUKI INTERNATIONAL INDONESIA DENGAN METODE *PERFORMANCE PRISM*.**”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apa saja yang merupakan KPI (*Key Performance Indicator*) pada PT. Maruki Internasional Indonesia?
2. Bagaimana pembobotan KPI pada perusahaan dengan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*)?
3. Berapa nilai performansi perusahaan setelah ditentukan dengan metode *Objective Matrix* (OMAX)?
4. Bagaimana kinerja PT. Maruki Internasional Indonesia berdasarkan hasil pengukuran yang didapatkan?
5. Apa saja saran perbaikan kinerja untuk KPI yang memerlukan perbaikan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menentukan dan memvalidasi KPI (*Key Performance Indicator*) pada PT. Maruki Internasional Indonesia.
2. Menentukan pembobotan KPI pada perusahaan dengan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*)
3. Menentukan nilai performansi perusahaan dengan metode *Objective Matrix* (OMAX)
4. Menganalisis kinerja PT. Maruki Internasional Indonesia berdasarkan hasil pengukuran yang didapatkan



5. Memberikan saran perbaikan kinerja bagi KPI yang memerlukan perbaikan.

#### **1.4 Batasan Masalah**

Agar penelitian tidak terlalu meluas, ditetapkan batasan-batasan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober – November 2022
2. Penelitian dilakukan pada PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar
3. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *performance prism*, dengan *tools* pembantu yakni metode AHP, OMAX, serta *Traffic Light System*.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian dapat membantu perusahaan menemukan kekuatan dan kelemahan serta mengidentifikasi upaya yang akan dilakukan untuk memperbaiki dan mengembangkan kebijakan untuk meningkatkan keunggulan bisnis
2. Bagi institusi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi ataupun referensi bagi institusi yang menangani penelitian ini yaitu Universitas Hasanuddin.
3. Bagi peneliti penelitian ini diharapkan dapat menambah serta memperkaya wawasan ilmu pengetahuan serta sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana Teknik Industri S1 di Universitas Hasanuddin.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan laporan dibutuhkan sistematika penulisan yang benar agar pihak yang membacanya dapat memahami isi dari laporan ini. Adapun sistematika penyusunan laporan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Bab 1   Pendahuluan

Membahas mengenai latar belakang masalah, tujuan penulisan, batasan masalah, metodologi, manfaat, dan sistematika penulisan.

Bab II  Tinjauan Pustaka

Membahas landasan teori yang mendukung dalam penguraian permasalahan.

### Bab III Metodologi Penelitian

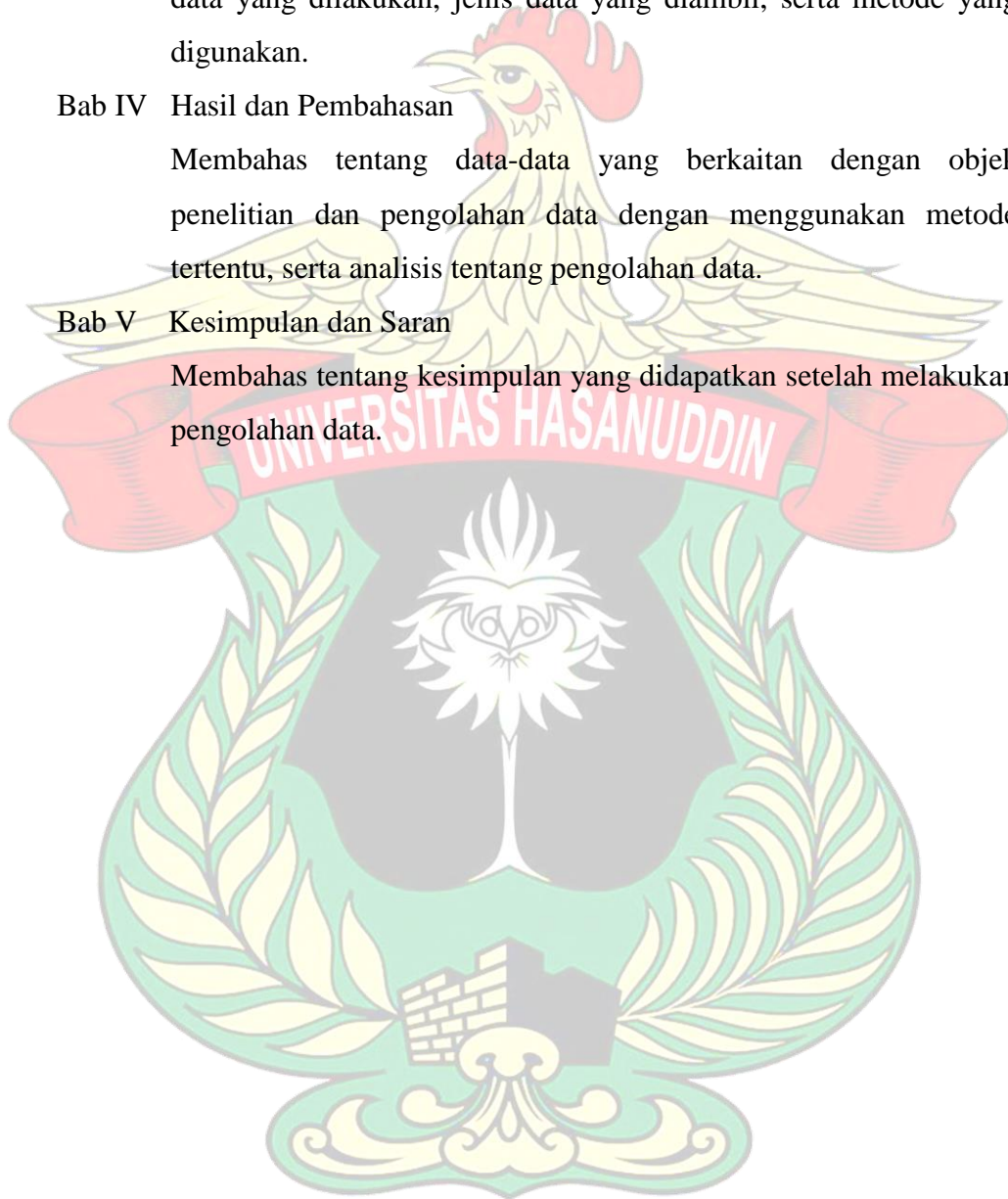
Membahas tentang tempat pengambilan data, teknik pengumpulan data yang dilakukan, jenis data yang diambil, serta metode yang digunakan.

### Bab IV Hasil dan Pembahasan

Membahas tentang data-data yang berkaitan dengan objek penelitian dan pengolahan data dengan menggunakan metode tertentu, serta analisis tentang pengolahan data.

### Bab V Kesimpulan dan Saran

Membahas tentang kesimpulan yang didapatkan setelah melakukan pengolahan data.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja**

Fokus utama dalam penelitian ini adalah kinerja dari suatu objek tertentu. Sebelum melangkah lebih jauh, pertama kita harus memahami dulu pengertian kinerja itu sendiri. Kinerja adalah gambaran tentang pencapaian dari suatu kegiatan atau kerja maupun suatu kebijakan untuk meraih target dari visi, misi, serta tujuan dari sebuah organisasi. Kinerja dapat pula diartikan sebagai gabungan dari kemampuan (*skill*), kesempatan dan usaha yang bisa dinilai dari pencapaian kerja yang digapai selama jangka waktu tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja dapat diketahui ketika mempunyai kriteria-kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan (Moeheriono, 2010).

Menurut Mangkunegara dalam bukunya (Mangkunegara, 2005), kinerja tidak lain adalah pencapaian kerja kuantitas dan kualitas yang diraih oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan melaksanakan tugas yang diberikan. Bentuk kinerja bisa berwujud (kuantitas) dan tak berwujud (kualitas), dimana keduanya mengacu pada kapasitas sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja sangat berperan krusial bagi perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik.

#### **2.2 Pengukuran Kinerja**

##### **2.2.1 Pengertian Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja adalah bagian dari *performance based management* yang merupakan konsep penerapan informasi yang disusun berdasar dari pengukuran, perencanaan, serta evaluasi kinerja dengan kesemuanya merujuk pada perencanaan perusahaan yang strategis. Walaupun sudah banyak kemajuan pesat yang dilaksanakan dalam beberapa tahun dalam hal perkembangan penyusunan pengukuran kinerja, nyatanya masih banyak perusahaan yang masih bersandar pada pengukuran kinerja

finansial tradisional (Suliantoro and M 2007).

### 2.2.2 Tujuan Pengukuran Kinerja

Adapun tujuan dari pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui level ketercapaian dari tujuan perusahaan.

Pengukuran kinerja berfungsi sebagai alat yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan memperlihatkan apakah suatu perusahaan berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai.

Pengukuran kinerja merupakan *tool* untuk pembelajaran karyawan tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak dan memberikan dasar dalam perubahan, sikap dan perilaku ataupun pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai *goals* kerja terbaik.

3. Memperbaiki kinerja periode selanjutnya.

Penerapan pengukuran kinerja dalam kurun waktu yang lama dimaksudkan untuk membangun budaya berprestasi di dalam perusahaan dengan membentuk keadaan dimana setiap orang dalam perusahaan tersebut didorong untuk terus berprestasi.

4. Menyusun kebijakan yang sistematis dalam penentuan keputusan, pemberian *reward* dan hukuman.

Perusahaan yang berkinerja bagus beerupaya untuk membuat sistem *reward* seperti kenaikan gaji/tunjangan atau promosi. Serta sistem hukuman seperti penundaan promosi atau teguran, dimana kesemuanya ini mempunyai relasi yang jelas dengan kapabilitas dan kontribusi terhadap kinerja perusahaan.

5. Memotivasi Karyawan.

Munculnya penilaian kinerja dengan manajemen kompensasi akan mendorong karyawan untuk bisa berkinerja tinggi sehingga akan memperoleh *reward*.

(Mahmudi, 2005).

### 2.2.3 Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi kinerja terhadap harapan pelanggan agar bisa membawa perusahaan lebih dekat dengan *customer* nya dan membuat seluruh orang dalam perusahaan terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada *customer*.
2. Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai bagian mata rantai *customer* dan pemasok internal.
3. Perusahaan bisa mengetahui berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya pengurangan pemborosan tersebut (*waste reduction*).
4. Perusahaan bisa membuat suatu kebijakan strategis yang sebelumnya masih kabur menjadi lebih jelas/konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran perusahaan.

(Yuwono, Ikhsan, & Sukarno, 2007).

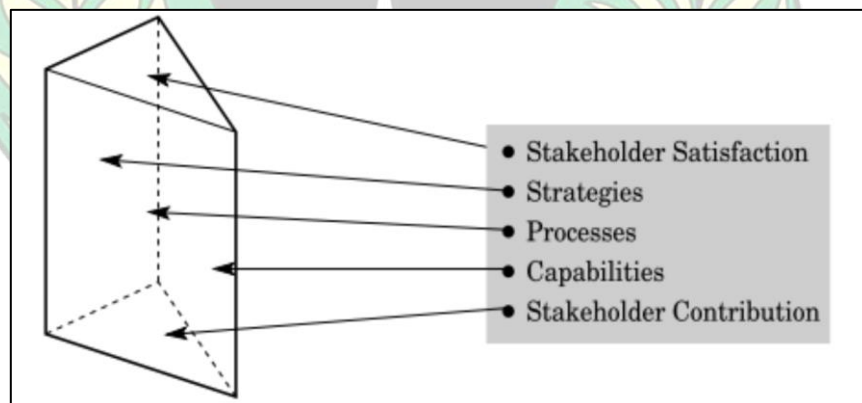
### 2.3 *Performance Prism*

*Performance Prism* adalah sebuah teori yang dikembangkan oleh Neely dan kawan-kawannya pada Universitas Cranfield, dan pada tahun 2000 mereka memperkenalkannya sebagai sebuah metode pengukuran kinerja perusahaan. Metode ini mencoba menutupi kelemahan-kelemahan yang terdapat pada metode-metode yang telah ada sebelumnya, seperti salah satu contohnya yaitu *Balanced Scorecard*. Yang membuat metode ini memiliki kelebihan daripada metode-metode pendahulunya ialah bahwa *Performance Prism* ini mencoba mempertimbangkan seluruh *stakeholder* pada perusahaan seperti investor, *customer*, *supplier*, karyawan serta pemerintah sebagai bagian yang saling terintegrasi. Dengan begitu pengukuran tidak hanya berpaku pada satu *stakeholder* saja seperti Cuma mengukur pada kinerja keuangan finansial, atau hanya mengukur kinerja karyawan, dan lain sebagainya. *Stakeholder* (pemegang kepentingan) dalam perusahaan terdiri dari banyak pihak yang walaupun di satu sisi memiliki kepentingan sendiri-sendiri tapi di sisi lain masih memiliki relasi yang

saling menguntungkan secara tidak langsung. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk mengukur kinerjanya dengan mempertimbangkan semua *stakeholder* yang terlibat.

*Performance Prism* merupakan pembaharuan dari metode pengukuran kinerja yang telah ada sebelumnya sebagai sebuah *framework* (kerangka kerja). Kelebihan dari *framework* ini antara lain melibatkan semua *stakeholder* dari perusahaan, seperti investor, *customer*, karyawan, penyalur atau *supplier*, serta masyarakat sekitar perusahaan tersebut. Pada prinsipnya metode ini diaplikasikan dalam dua arah yaitu dengan mempertimbangkan apa kebutuhan dan keinginan dari semua *stakeholder* diatas, serta juga metode ini mengidentifikasi kontribusi dari semua *stakeholder* terhadap organisasi tersebut, hingga pada akhirnya hal ini menjadi hubungan timbal balik dengan masing-masing *stakeholder* (Rahabistara, Katiri, and Setiawan 2021).

Konsep dasar dari *performance prism* digambarkan sebagai bangunan prisma yang memiliki lima bidang segi, yaitu sisi alas dan sisi tutup digambarkan sebagai kontribusi *stakeholder* dan *satisfaction* dari *stakeholder*. Berikut untuk tiga sisi lainnya diumpamakan sebagai strategi, proses dan kapabilitas dari perusahaan (Rahabistara, Katiri, and Setiawan 2021).



Gambar 2. 1 Sudut Pandang *Performance Prism*  
Sumber: (Rufaid and Vidianto 2018)

Lima sisi *Performance Prism* diatas adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan *Stakeholder* (*Stakeholder Satisfaction*)

Sebuah kebijakan mengenai perubahan keinginan dan kebutuhan *stakeholder* dan kemampuan perusahaan untuk memuaskan mereka ialah *output* dari strategi sebelumnya dan dasar untuk strategi yang baru. Yang harus diukur bukanlah apa yang menjadi strategi perusahaan, melainkan siapa saja *stakeholder* kunci dan apa yang mereka inginkan dan butuhkan.

## 2. Kontribusi *Stakeholder* (*Stakeholder Contribution*)

Sisi kedua adalah kontribusi *stakeholder*. *Performance Prism* bukan saja terpaku pada apa yang para *stakeholder* inginkan dari perusahaan, tapi juga penting untuk mengidentifikasi apa yang perusahaan inginkan dari para *stakeholder* tersebut.

## 3. Strategi

Pada sisi ketiga terdapat strategi. Disinilah baru ditekankan strategi apa yang akan dijalankan oleh perusahaan untuk memuaskan keinginan dan kebutuhan *stakeholder*.

## 4. Proses

Sisi keempat ialah proses. Disini diuraikan tentang proses-proses penting apa yang kiranya harus dijalankan seiring untuk mengaplikasikan strategi yang telah dibentuk sebelumnya

## 5. Kapabilitas

Sisi terakhir dari *Performance Prism* ialah kapabilitas. Kapabilitas adalah kemampuan atau daya kerja perusahaan yang terdiri dari SDM serta fasilitas dan infrastruktur yang dimiliki oleh perusahaan yang secara berbarengan menjalankan proses bisnis perusahaan. Disini diuraikan tentang kapabilitas atau kemampuan apa yang harus dioperasikan untuk meningkatann proses diatas.(Suliantoro and M 2007).

*Performance Prism* menjelaskan pengukuran yang komprehensif dan sudut pandang yang tidak sempit, maka dari itu memberikan gambaran yang realistis mengenai penentu kesuksesan dari suatu perusahaan. Selain itu, *Performance Prism* tidak terpaku untuk mengukur hasil akhir, tetapi juga

aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan penentu hasil akhir, sehingga dengan begitu, pengukuran kinerja dapat memberikan gambaran yang nyata dan jelas mengenai situasi perusahaan yang sebenarnya (Rufaid and Vidianto 2018).

#### **2.4 Key Performance Indicator (KPI)**

*Key Performance Indicator* merupakan sebuah indikator yang menguraikan serangkaian ukuran yang berfokus pada aspek-aspek kinerja perusahaan yang paling penting dan krusial untuk keberhasilan perusahaan pada waktu yang akan datang.

Adapun beberapa manfaat dari penentuan *Key Performance Indicator* ialah sebagai berikut:

1. Dengan menentukan KPI, maka kinerja perusahaan dan setiap individu dapat dievaluasi secara lebih objektif dan terarah dengan jelas, sehingga dapat meminimalkan unsur subjektivitas yang kerap kali terjadi saat menilai kinerja.
2. Melalui penentuan KPI secara akurat, setiap individu atau setiap departemen dapat memahami hasil kinerja yang diharapkan sehingga berusaha untuk menggapai kinerja seperti yang diharapkan itu. Hal ini mendorong bagian perusahaan untuk bekerja secara lebih efektif untuk mencapai target kerja.
3. Dengan ditentukannya KPI yang terukur dan objektif, proses pengevaluasian dan pembinaan kepada individu dalam perusahaan dapat lebih terbuka dan sistematis. (Rufaid and Vidianto 2018).

#### **2.5 Analytical Hierarchy Process (AHP)**

AHP (*Analytical Hierarchy Process*) adalah merupakan metode pengambilan keputusan yang melibatkan sejumlah kriteria dan alternatif yang dipilih berdasarkan pertimbangan semua kriteria yang terkait. AHP berperan sebagai alat bantu analisis, bukan untuk mencari kebenaran. Langkah-langkah *Analytical Hierarchy Process* adalah:

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan



2. Membuat struktur hierarki yang dimulai dengan tujuan umum, dilanjutkan dengan sub tujuan-sub tujuan, kriteria, dan kemungkinan alternatif-alternatif pada tingkatan kriteria yang paling bawah.
3. Membuat matriks perbandingan berpasangan yang menggambarkan kontribusi relatif atau pengaruh setiap elemen terhadap masing-masing tujuan atau kriteria yang berada di atas. Perbandingan dilakukan berdasarkan judgement dari pengambilan keputusan dengan menilai tingkat kepentingan suatu elemen dibandingkan dengan elemen yang lain.
4. Melakukan perbandingan berpasangan sehingga diperoleh judgement seluruhnya sebanyak  $n \times [(n-1)/2]$  buah, dengan  $n$  merupakan banyak elemen yang diperbandingkan.
5. Menghitung nilai eigen dan melakukan uji konsistensi, jika tidak konsisten pengambilan data diulang lagi.
6. Mengulangi langkah c,d, dan e untuk setiap tingkat hierarki.
7. Menghitung vektor eigen dari setiap matriks perbandingan berpasangan. Nilai vektor eigen tersebut merupakan bobot dari setiap elemen. Memeriksa konsistensi dari hierarki dan bila memiliki nilai lebih dari 10% maka penilaian data judgement harus diperbaiki lagi (Saryatmo 2014).

## 2.6 *Objective Matrix* (OMAX)

*Objective Matrix* (OMAX) adalah salah satu metode *scoring system*. Metode ini digunakan untuk mengukur aspek kinerja dalam unit kerja tertentu. Indikator untuk setiap *input* dan *output* nantinya akan diuraikan dengan jelas serta menyertakan pertimbangan pihak manajemen dalam penentuan skor sehingga terkesan lebih fleksibel. Konsep dari pengukuran dengan metode ini ialah menggabungkan dari beberapa kriteria kelompok kerja kedalam sebuah matriks. Setiap kriteria kinerja memiliki tujuan berupa jalur khusus untuk perbaikan serta memiliki bobot sesuai dengan kepentingan terhadap tujuan perusahaan (Indriartiningtias and Mufid 2010).

Berikut langkah-langkah umum pengukuran kinerja dengan metode OMAX menurut Wardani Kusuma adalah sebagai berikut:

1. Pengisian KPI, *performance* serta angka pada level 0 sampai 10.
2. Pengisian badan matriks dengan menghitung nilai pada poin-poin matriks yang terletak antara level 0 sampai level 10.
3. Mengubah/mengkonversikan nilai *performance* kedalam level tiap kriteria yang memiliki nilai pada kolom level sejenis atau paling mendekati dengan nilai *performancetersebut*, dan memasukkannya kedalam level dan matriks.
4. Menginput angka bobot masing-masing kriteria di baris *weight*.
5. Mengkalkulasikan nilai (*value*) tiap-tiap kriteria dengan cara mengkalikan level dengan bobot.
6. Menghitung indeks *performance* sekarang dengan menjumlah nilai tiap kerja.  
(Indriartiningtias and Mufid 2010).

## 2.7 Traffic Light System

*Traffic Light System* berhubungan erat dengan *scoring system*. *Traffic Light System* berfungsi sebagai tanda apakah skor dari suatu indikator kinerja memerlukan suatu perbaikan atau tidak. Indikator *Traffic Light System* ini direpresentasikan dengan tiga warna yaitu hijau, kuning dan merah. Warna hijau merupakan pencapaian dari indikator kinerja sudah tercapai atau bahkan sudah melampaui target. Skala OMAX mulai dari nilai 8 sampai 10 yang diambil untuk kinerja dengan warna hijau. Warna Kuning merupakan pencapaian dari suatu indikator kinerja belum tercapai, meskipun nilai sudah mendekati target. Skala OMAX mulai dari nilai 4 sampai 7 yang diambil untuk kinerja dengan warna kuning. Warna Merah merupakan pencapaian dari suatu indikator kinerja benar-benar dibawah target yang telah ditetapkan dan memerlukan segera perbaikan. Skala OMAX mulai dari nilai 0 sampai 3 yang diambil untuk kinerja dengan warna merah (Indriartiningtias and Mufid 2010).

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Rufaidah & Vidianto (2018) melakukan penelitian mengenai Sistem Pengukuran Kinerja Menggunakan Metode *Performance Prism* di PT

Karung Emas Manyar Gresik. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa kinerja perusahaan secara keseluruhan sudah sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh PT. Karung Emas, terdapat 24 KPI untuk kinerja kebutuhan stakeholder, 24 KPI kontribusi stakeholder 15 KPI kinerja strategi, 15 KPI kinerja proses, 15 KPI kinerja kapabilitas dan terdapat lima KPI yang harus dilakukan perbaikan guna meningkatkan kinerja perusahaan.

Rahabistara, Katili & Setiawan (2021) melakukan penelitian mengenai Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode *Performance Prism* Di PT. XYZ. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa terdapat 56 KPI yang terdiri dari 16 KPI Investor, 14 KPI Costumer, 10 KPI Employess, 10 KPI Supplier, dan 11 KPI Regulator. Dari hasil penelitian didapat bobot masing-masing stakeholder Pada *Stakeholder* Investor didapatkan bobot 0.22, Pada *Stakeholder* Costumer didapatkan bobot 0.18, Pada *Stakeholder* Employess didapatkan bobot 0.33, Pada *Stakeholder* Supplier didapatkan bobot 0.08, Pada *Stakeholder* Regulator didapatkan bobot 0.18. Pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan dengan menggunakan *performance prism* sebesar 111.53 yang menunjukkan bahwa kinerja perusahaan baik. Namun hasilnya melebihi target sehingga untuk perusahaan perlu adanya penentuan targetnya harus melihat dari kemampuan perusahaan, agar hasilnya tidak lebih dari target yang terlalu besar.

Ardianto, Saryatmo & Gunawan (2014) melakukan penelitian tentang Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode *Performance Prism* Dan *Scoring Objective Matrix* (Omax) Pada PT. BPAS. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa dalam pengukuran kinerja pada PT. BPAS, maka terdapat 16 KPI yang telah sesuai dengan harapan, 19 KPI yang masih memiliki performa yang cukup namun perlu diperhatikan dan 5 KPI yang memiliki performa sangat rendah. Namun setelah melakukan usula perbaikan pada 5 KPI tersebut, maka PT. BPAS akan dapat meningkatkan seluruh kinerja perusahaan secara maksimal.

Cahyawati, Sulistyarini & Swara (2017) melakukan penelitian mengenai Penerapan Internal Eksternal Matrix dan Performance Prism Dalam Upaya Pengukuran Kinerja Rumah Sakit X Malang. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa dari hasil pengukuran kinerja RS. X Malang dengan *performance prism* diperoleh hasil perancangan sistem pengukuran kinerja diperoleh 99 KPI yang meliputi 17 KPI untuk *stakeholder investor*, 35 KPI untuk *stakeholder customer*, 16 KPI untuk *stakeholder employee*, 15 KPI untuk *stakeholder supplier*, dan 16 KPI untuk *stakeholder regulator and Community*. Dari hasil pengukuran kinerja yang telah dilakukan, diperoleh nilai indeks kinerja total sebesar 7,9 sebagai hasil dari *scoring* dengan menggunakan metode *Objectives matrix* (OMAX) dan apabila menggunakan *traffic light system* berada pada kategori kuning yang menandakan bahwa kinerja rumah sakit secara keseluruhan dapat dikatakan belum mencapai performa yang diharapkan.

Hermanto & Pandiangan (2022) melakukan penelitian mengenai Menggunakan Metode Performance Prism Dalam Merancang Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa sistem pengukuran kinerja memuat 38 KPI yang meliputi 8 KPI konsumen, 6 KPI untuk *employee*, 6 KPI *investor*, 6 KPI *supplier*, 6 KPI pemerintah dan 6 KPI untuk masyarakat di sekitar lingkungan hotel yang terbagi kedalam tiga kriteria yaitu *strategy*, *process*, dan *capability*. Dari ketiga kriteria tersebut yang memiliki nilai performansi tertinggi adalah *capability*. Setelah semua KPI tersebut dibobotkan dengan AHP dan kemudian dilakukan *scoring* dengan OMAX maka perklian antara dua hasil perhitungan tersebut menunjukkan nilai performansi aktual. Performansi aktual menunjukkan bahwa terdapat beberapa KPI yang sebaiknya ditingkatkan, diantaranya adalah dari KPI penyusun *strategy* yaitu pengembangan fasilitas unggulan dan memperluas fasilitas untuk kemudahan pembayaran. Untuk KPI penyusun *process* adalah peningkatan frekwensi pemberian paket diskon dan penyampaian informasi yang lebih rinci tentang fasilitas hotel. Serta untuk KPI penyusun *capability*

adalah meningkatkan perluasanpromosi dan penggunaan metode promosi hotel yang lebih kreatif.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Kesimpulan
1	Anik Rufaidah & Mohamad Iqbal Vidiyanto (2018)	Sistem Pengukuran Kinerja Menggunakan Metode <i>Performance Prism</i> di PT Karung Emas Manyar Gresik.	<i>Performance Prism</i>	Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa kinerja perusahaan secara keseluruhan sudah sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh PT. Karung Emas, terdapat 24 KPI untuk kinerja kebutuhan stakeholder, 24 KPI kontribusi stakeholder 15 KPI kinerja strategi, 15 KPI kinerja proses, 15 KPI kinerja kapabilitas dan terdapat lima KPI yang harus dilakukan perbaikan guna meningkatkan kinerja perusahaan.
2	Yogi Rahabistara, Putiri Bhuana Katili, Hadi Setiawan (2021)	Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode <i>Performance Prism</i> Di PT. XYZ.	<i>Performance Prism, AHP</i>	terdapat 56 KPI yang terdiri dari 16 KPI Investor, 14 KPI Costumer, 10 KPI Employess, 10 KPI Supplier, dan 11 KPI Regulator. Dari hasil penelitian didapat bobot masing-masing stakeholder Pada <i>Stakeholder Investor</i> didapatkan bobot 0.22, Pada <i>Stakeholder Costumer</i> didapatkan bobot 0.18, Pada <i>Stakeholder Employess</i> didapatkan bobot 0.33, Pada <i>Stakeholder Supplier</i> didapatkan bobot 0.08, Pada <i>Stakeholder Regulator</i> didapatkan bobot 0.18. Pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan dengan menggunakan <i>performance prism</i> sebesar 111.53 yang menunjukkan bahwa kinerja perusahaan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Kesimpulan
				baik. Namun hasilnya melebihi target sehingga untuk perusahaan perlu adanya penentuan targetnya harus melihat dari kemampuan perusahaan, agar hasilnya tidak lebih dari target yang terlalu besar.
3	Adianto, M. Agung Saryatmo, dan Ardi S. Gunawan (2014)	Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode <i>Performance Prism</i> Dan <i>Scoring Objective Matrix</i> (Omax) Pada PT. BPAS	<i>Performance Prism</i> , AHP, omax, <i>Traffic Light System</i> .	Dalam pengukuran kinerja pada PT. BPAS, maka terdapat 16 KPI yang telah sesuai dengan harapan, 19 KPI yang masih memiliki performa yang cukup namun perlu diperhatikan dan 5 KPI yang memiliki performa sangat rendah. Namun setelah melakukan usaha perbaikan pada 5 KPI tersebut, maka PT. BPAS akan dapat meningkatkan seluruh kinerja perusahaan secara maksimal.
4	Amanda Nur Cahyawati, Dwi Hadi Sulistyarini, Suluh Elman Swara (2017)	Penerapan Internal Eksternal Matrix dan <i>Performance Prism</i> Dalam Upaya Pengukuran Kinerja Rumah Sakit X Malang	<i>Performance Prism</i> , AHP, IE matrix, OMAX, <i>traffic light system</i>	Dari hasil pengukuran kinerja RS. X Malang dengan <i>performance prism</i> diperoleh hasil perancangan sistem pengukuran kinerja diperoleh 99 KPI yang meliputi 17 KPI untuk <i>stakeholder investor</i> , 35 KPI untuk <i>stakeholder customer</i> , 16 KPI untuk <i>stakeholder employee</i> , 15 KPI untuk <i>stakeholder supplier</i> , dan 16 KPI untuk <i>stakeholder regulator and Community</i> . Dari hasil pengukuran kinerja yang telah dilakukan, diperoleh nilai indeks kinerja total sebesar 7,9 sebagai hasil dari <i>scoring</i> dengan menggunakan metode <i>Objectives matrix</i> (OMAX) dan apabila menggunakan <i>traffic light system</i> berada pada kategori kuning yang menandakan bahwa kinerja rumah sakit secara keseluruhan dapat dikatakan belum mencapai performa yang diharapkan.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Kesimpulan
5	Hermanto, Rinaldi Pandiangan (2022)	Menggunakan Metode Performance Prism Dalam Merancang Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan.	<i>Performance Prism</i> , AHP, OMAX	<p>Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa sistem pengukuran kinerja memuat 38 KPI yang meliputi 8 KPI konsumen, 6 KPI untuk employee, 6 KPI investor, 6 KPI supplier, 6 KPI pemerintah dan 6 KPI untuk masyarakat di sekitar lingkungan hotel yang terbagi kedalam tiga kriteria yaitu strategy, process, dan capability. Dari ketiga kriteria tersebut yang memiliki nilai performansi tertinggi adalah capability. Setelah semua KPI tersebut dibobotkan dengan AHP dan kemudian dilakukan scoring dengan OMAX maka perklilan antara dua hasil perhitungan tersebut menunjukkan nilai performansi aktual. Performansi aktual menunjukkan bahwa terdapat beberapa KPI yang sebaiknya ditingkatkan, diantaranya adalah dari KPI penyusun strategy yaitu pengembangan fasilitas unggulan dan memperluas fasilitas untuk kemudahan pembayaran. Untuk KPI penyusun process adalah peningkatan frekwensi pemberian paket diskon dan penyampaian informasi yang lebih rinci tentang fasilitas hotel. Serta untuk KPI penyusun capability adalah meningkatkan perluasan promosi dan penggunaan metode promosi hotel yang lebih kreatif</p>