

Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Di PT. Lestari Alam Segar

Analysis of Human Resources Performance Measurement at PT. Fresh Natural Sustainability

Dimas Darmansyahputra^{a,1}, Nita Marikena^{b,2}

^{ab}Program Studi Teknik Industri UPU, KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3A, Medan, 20241, Indonesia
dimasmodot24@gmail.com¹, nitamarikena77@gmail.com²

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan hanya menekankan pada aspek keuangan sebagai tolok ukur pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja berdasarkan aspek keuangan saja dianggap tidak mampu mengukur asset tidak berwujud yang dimiliki perusahaan salah satunya sumber daya manusia (SDM). Rumusan dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja sumber daya manusia jika diukur ketiga indikator motivasi, kedisiplinan dan kerja sama perspektifnya (finansial, pelanggan atau konsumen). Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bernuansa angka dalam teknik pengumpulan data lapangan. Pengumpulan data dengan cara wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan Kualitas training yang bertujuan untuk mengembangkan keahlian yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.terdapat jawaban responden terbanyak yaitu netral sebanyak 53,35%, artinya responden setuju bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di Perusahaan memberikan kepercayaan bagi pegawai yang ingin memperkembangkan hasil kerja karya mereka dengan semangat kinerja yang akan dapat meningkatkan target dalam pencapaian kinerja pegawai.

Kata Kunci : Analisis Pengukuran Kinerja SDM

ABSTRACT

Human resources (HR) are one of the main factors in determining a company's success. The company's success only emphasizes financial aspects as a benchmark for measuring performance. Performance measurement based on financial aspects alone is considered unable to measure the intangible assets owned by a company, one of which is human resources (HR). The formulation in this research is how the performance of human resources will be if the three indicators of motivation, discipline and cooperation are measured from a perspective (financial, customer or consumer). This research is quantitative descriptive, namely research that has nuances in numbers in data collection techniques in the field. Data collection is by means of interviews, questionnaires, and documentation. Based on respondents' answers to the statement Quality of training which aims to develop skills in accordance with developments in science and technology, there were the most respondents' answers, namely neutral at 53.35%, meaning that respondents agreed that developments in science and technology in the Company gave confidence to employees who wanted to develop the results of their work with a spirit of performance that will be able to increase targets in achieving employee performance.

Keywords : Analysis of HR Performance Measurement

Disubmit:10 Juni 2024

Info Artikel :
Direview:13 Juli 2024

Diterima :02 Agustus 2024

Copyright © 2024 – Journal UPU. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang semakin pesat dengan menuntut persaingan antara perusahaan dengan perusahaan lainnya, memaksa setiap perusahaan untuk terus memaksimalkan kinerjanya secara keseluruhan. Dalam menghadapi kompetisi tersebut perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu variabel kesuksesan yang paling penting dan tidak dapat terpisahkan didalam perusahaan, instansi atau organisasi. Sumber manusia yang memiliki peran penting dalam pengukuran kinerja, karena sumber daya manusia termasuk dalam

karyawan yang salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan, dimana pengukuran dan penilaian kinerja perusahaan harus terus dikembangkan untuk mendukung strategi perusahaan. Dimana peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah sangat dominan, karena merupakan pergerakan paling utama didalam suatu organisasi. Sumber daya manusia hendaknya menjadi sebuah nilai tambah bagi organisasi perusahaan, dimana pengukuran dan penilaian kinerja perusahaan harus terus dikembangkan untuk mendukung strategi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri mie instan di Indonesia. Pada saat ini perusahaan sedang melakukan pengukuran kinerja yang masih dalam tahap uji coba. Kinerja yang dinilai sebatas target kerja serta kompetisi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dan dinilai berdasarkan jabatan oleh atasan. Saat ini, nilai dari hasil pengukuran kinerja sebagian besar hanya digunakan untuk menentukan besarnya gaji atau intensif yang diterima karyawan sehingga perhatian yang diberikan masih kecil terhadap tindakan pengembangan karyawan dan belum mengetahui aspek-aspek mana saja yang perlu diperbaiki untuk membuat sumber daya manusia yang lebih efektif serta efisien.

Dari kondisi saat ini dapat diketahui bahwa perusahaan belum memiliki pengukuran kinerja yang sesuai hal tersebut menyebabkan perusahaan tidak mengetahui kelebihan, kelemahan, serta keselarasan peran sumber daya manusia yang dimiliki saat ini serta tidak mengetahui apakah tindakan yang dilakukan pada salah satu pencapaian visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis berkesimpulan untuk mengambil judul “Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Lestari Alam Segar”. Adapun perumusan masalah penelitian ini yaitu “Bagaimana Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Lestari Alam Segar?”. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini yaitu “Untuk mengukur kinerja sumber daya manusia di PT. Lestari Alam Segar”.

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu: 1) Bagi mahasiswa dapat mengaplikasikan teori yang diperoleh selama kuliah di lapangan kerja dalam menambah pengalaman dan keterampilan dalam menganalisa masalah serta memecahkan masalah yang ada. 2) Bagi perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai salah satu opsi atau pertimbangan untuk menentukan strategi pengembangan bisnis yang akan diterapkan kedepannya. 3) Bagi Jurusan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan menambah literatur bagi Jurusan untuk dikembangkan pada implementasi yang lainnya.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Lestari Alam Segar yang berlokasi di JL. Pulau Pinang III Kav.600-342 DE Kel. Saentis, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang Sumatera Utara 20371. Adapun waktu penelitian ini dilakukan secara keseluruhan dari bulan 2023 hingga Juli 2023 dimulai dengan tahap persiapan dalam penyusunan proposal penelitian hingga penulisan laporan penelitian ini selesai. Penelitian ini termasuk ke dalam jenis deskriptif kuantitatif atau analisis yaitu pengumpulan data pengolahan dan penyajian data sesuai fakta untuk mengetahui tentang masalah yang ada pada kinerja SDM PT. Lestari Alam Segar. Objek yang akan diteliti adalah Kinerja SDM. Sumber data penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel dependen dan independen. Variabel dependen adalah variabel Kinerja SDM, sedangkan variabel independen adalah variabel motivasi, kedisiplinan, dan kerja sama. Metode yang digunakan dalam memperoleh data primer tersebut adalah dengan melakukan penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Lestari Alam Segar. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan melihat dan mencatat dokumen yang ada di perusahaan. Adapun pengolahan data yang digunakan adalah metode pembobotan AHP (*Analytical Hierarchy Process*) yaitu dengan melakukan perbandingan berpasangan tiap perspektif hingga indikator kerja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh performansi setiap indikator kinerja pada performansi perusahaan secara keseluruhan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1) Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lestari Alam Segar di Sumatera Utara. Oleh penulis, karyawan yang dijadikan responden yaitu karyawan di Divisi Quality Control. Berikut yang dideskripsikan oleh penulis mengenai jumlah data responden dan identitas responden yang berdasarkan dari usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, assessment pegawai.

Tabel 4.1 berikut ini menyajikan jumlah kuisisioner yang disebar kepada responden dalam penelitian ini.

Tabel IV.1 Data Jumlah Kuisisioner

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jumlah kuisisioner yang disebar	33	100%
2	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0	0%
3	Jumlah kuisisioner yang tidak dapat diolah	0	0%
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	33	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa untuk kategori usia responden terbanyak yaitu pada usia 18 – 27 tahun dengan 28 responden atau 54%, responden pada rentang usia 28 – 37 tahun sebanyak 15 responden atau 36%, responden pada rentang usia 38 – 47 tahun sebanyak 7 responden atau 10%, dan pada usia >48 tahun tidak ada responden atau 0%. Perusahaan lebih banyak merekrut karyawan dengan usia 18 – 27 tahun dengan tujuan bahwa pekerjaan di perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki energi intelektual dan energi fisik dengan baik serta memiliki potensi tinggi untuk produktif dalam bekerja.

Tabel 4.3 menunjukkan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel IV.3 Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	22	63%
Perempuan	11	37%
Jumlah	33	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari data responden di atas, menunjukkan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 22 responden atau 63%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 responden atau 37%. Perusahaan merekrut lebih banyak karyawan laki-laki dibandingkan perempuan. Karena laki-laki bertujuan bahwa pekerjaan PT. Lestari Alam Segar membutuhkan pekerja yang memiliki kecepatan dan ketelitian yang tinggi terhadap suatu pekerjaan.

Deskripsi berdasarkan berapa kali pegawai pernah melakukan assessment pegawai:

Tabel IV.4. Deskripsi Assesment Pegawai

Pertemuan	Frekuensi	Presentase
0 - 1 Kali	21	68%
2 - 3 Kali	9	24%
>3 Kali	3	8%
Jumlah	33	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa kebanyakan pegawai belum pernah mengikuti assessment atau hanya satu kali pernah mengikuti. Dimana ada 21 responden atau 68% yang telah melakukan assessment 0 – 1 kali. Untuk 2 – 3 kali ada 9 responden atau 24% dan yang telah melakukan assessment >3 kali ada 3 responden atau 8%. PT. Lestari Alam Segar memberikan kesempatan untuk pegawai mengikuti assessment sebagai test kompetensi untuk jenjang karir yang lebih tinggi dengan tujuan bahwa perusahaan ingin memiliki pegawai yang aktif dalam perkembangan karirnya dan memiliki keinginan belajar yang tinggi.

Pada tabel 4.5 menyajikan data responden berdasarkan lama bekerja diperusahaan:

Tabel IV.5 Deskripsi Lama Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<3 Tahun	19	46%
3 – 5 Tahun	7	38%
5 – 8 Tahun	5	10%
>8 Tahun	2	6%
Jumlah	33	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4.5 menyajikan bahwa mayoritas responden telah bekerja di perusahaan dalam jangka responden yang telah bekerja dalam jangka 3 – 5 tahun sebanyak 7 responden atau 38%, dalam rentang waktu 5 – 8 tahun sebanyak 5 responden atau 10%, dan responden yang bekerja dalam jangka >8 tahun sebanyak 2 responden atau 6%. Responden dengan masa kerja.

TABEL IV.6 Hasil Uji Deskripsi Indikator Penelitian

TABEL IV.6

Hasil Uji Deskripsi Indikator Penelitian

NO		PERNYATAAN	JAWABAN				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
X1 (MOTIVASI)							
1	Kualitas training yang bertujuan untuk mengembangkan keahlian yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.	0,00%	0,00%	53,35%	34,70%	11,95%	
No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS	
2	Karyawan bermutu dengan melihat waktu renggang yang diciptakan sendiri dalam jam aktif bekerja.	0,03%	0,10%	35,56%	22,31%	42,00%	
X2 (KEDISIPLINAN)							
1	Tingkat pencapaian kinerja karyawan yaitu tingkat absensi dan jumlah sanksi.	0,06%	1,11%	44,23%	27,21%	27,39%	
2	Persentase kualitas karyawan dalam seleksi penerimaan karyawan yang meliputi : usia, pendidikan, pengalaman, dan kesehatan.	1,23%	2,13%	41,67%	31,22%	23,75%	
X3(KERJA SAMA)							

1	Merencanakan pengembangan karir karyawan serta evaluasi jobdescription nya.	0,18%	1,12%	30,67%	12,82%	55,21%
2	Karyawan dilihat dari tingkat kedatangan, saat adanya lembur (over time), dan keseriusan saat bekerja.	0,00%	0,21%	48,10%	29,02%	22,67%
Y (KINERJA KARYAWAN)						
1	Cara kerja karyawan dalam menghasilkan sebuah produk dengan ide terbaru, dan juga bisa dilihat dari usia karyawan	0,00%	0,00%	24,08%	23,81%	52,11%
2	Adanya penilaian prestasi karyawan yang sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan.	0,00%	0,00%	32,14%	21,76%	46,10%

Berdasarkan table IV.6 dapat diketahui jawaban responden dari variable motivasi, kedisiplinan , kerja sama dan kinerja karyawan dapat dilihat pada keterangan berikut;

MOTIVASI

1. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan Kualitas training yang bertujuan untuk mengembangkan keahlian yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.terdapat jawaban responden terbanyak yaitu netral sebanyak 53,35%, artinya responden setuju bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di Perusahaan memberikan kepercayaan bagi pegawai yang ingin memperkembangkan hasil kerja karya mereka dengan semangat kinerja yang akan dapat meningkatkan target dalam mencapai kinerja pegawai.
2. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan Karyawan bermutu dengan melihat waktu renggang yang diciptakan sendiri dalam jam aktif bekerja terdapat jawaban terbanyak yaitu sangat setuju sebanyak responden 42,00%, artinya responden sangat setuju bahwa Ketika jam aktif dalam bekerja sudah terpenuhi dengan baik maka pegawai akan dapat meningkatkan kinerjanya.

KEDISIPLINAN

1. Berdasarkan jawaban responden dari Tingkat pencapaian kinerja karyawan yaitu tingkat absensi dan jumlah sanksi. Terdapat jawaban terbanyak yaitu netrl sebanyak 44,23%, artinya karyawan harus bisa mengendalikan diri untuk menjaga tingkat absensi dalam mencapai kienerja karyawan yang lebih baik.
2. Berdasarkan jawaban responden dari Persentase kualitas karyawan dalam seleksi penerimaan karyawan yang meliputi : usia, pendidikan, pengalaman, dan kesehatan.terdapat jawaban terbanyak yaitu netral 41,67 %, artinya kepercayaan diri untuk menjadi karyawan merupakan kunci pokok dalam menerapkan kualitas kemampuan kinerja untuk mempersentasikan menjadi seorang karyawan.

KERJA SAMA

1. Berdasarkan jawaban responden dari merencanakan pengembangan karir karyawan serta evaluasi jobdesk nya. Terdapat jawaban terbanyak yaitu netral sebanyak 30,67%, artinya karyawan harus bisa menemukan ide-ide baru untuk pengembangan diri dan lebih aktif dalam mencapai kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Berdasarkan jawaban responden dari tingkat kehadiran saat adanya lembur (over time), dan keseriusan dalam bekerja. Terdapat jawaban terbanyak yaitu netral 48,10 %, artinya karyawan bisa mengendalikan diri untuk datang pada saat lembur dan serius dalam bekerja untuk mencapai kinerja karyawan lebih baik.

KINERJA KARYAWAN

1. Berdasarkan jawaban responden dari cara kerja karyawan dalam menghasilkan sebuah produk dengan ide baru, dan juga bisa dilihat dari usia karyawan. Terdapat jawaban terbanyak yaitu Sangat Setuju sebanyak 53,11%, artinya karyawan setuju bahwa kemampuan dan keahlian kerja yang baik dapat mendorong kinerja yang baik nuga bagi karyawan. Kemampuan dan keahlian dalam memberikan ide-ide baru untuk membuat sebuah produk baru dalam mencapai kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Berdasarkan jawaban responden dari adanya penilaian prestasi karyawan sesuai dengan visi, misi dan strategi perusahaan. Terdapat jawaban terbanyak yaitu Setuju 46,10 %, artinya karyawan setuju bahwa adanya penilaian prestasi kaeyawan bisa membuat perusahaan mencapai visi, misi dan strategi yang telah dibuat oleh perusahaan lebih baik.

IV.1.1.6. Faktor-Faktor yang mendukung kinerja sumber daya manusia

1. Perencanaan
2. Hubungan antar karyawan
3. Penilaian kinerja
4. Penempatan potensi karyawan
5. Pengembangan dan pelatihan

IV.2. Analisis Data**IV.2.1. Uji Validasi Variabel**

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan yang digunakan dalam suatu penelitian. (Sugiyono,2006). Suatu kuesioner yang valid adalah kuisisioner yang mampu mengukur dan mengungkapkan suatu hal yang ingin diukur dari kuisisioner tersebut.

Uji validitas memiliki tujuan untuk mengetahui suatu kuisisioner valid atau tidak dalam penelitian. Dalam pengujian menggunakan pearson correlation yaitu menggunakan nilai signifikansi (P-Value) dengan nilai 0,05 = tidak valid. Uji validitas ilakukan dengan menggunakan nilai dari r-hitung dengan r-tabel. Dikatakan valid apabila nilai r-hitung positif dan r-hitung > r-tabel. Apabila sebaliknya, maka butir pertanyaan dalam penelitian dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini nilai rtabel dari 33 responden. Pada tabel berikut ini menunjukkan hasil dari uji validitas 4 variabel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu Motivasi, kedisiplinan, kerjasama dan kinerja.

Tabel IV.7 Hasil Uji Validasi Motivasi (X1)

No Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1. 1	0,605	0	Valid
X1.2	0,849	0	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4.7menjelaskan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaannya dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0.05 dan nilai r-hitung > r-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa tiap pernyataan pada variabel kompetensi layak dan dapat dijadikan acuan sebagai variabel dalam penelitian.

Tabel IV.8 Hasil Uji Validasi Kedisiplinan (X2)

No Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X2.1	0,736	0	Valid
x2.2	0,655	0	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa variabel kedisiplinan (X2) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaannya dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0.05 dan nilai r-hitung > r-tabel. Hal ini menunjukkan tiap pernyataan pada variabel motivasi kerja layak dan dapat dijadikan acuan sebagai variabel dalam penelitian.

Tabel IV.9 Hasil Uji Validasi Kerjasama (X3)

No Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X3.1	0,773	0	Valid
X3.2	0,844	0	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa variabel kedisiplinan (X3) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaannya dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0.05 dan nilai r-hitung > r-tabel. Hal ini menunjukkan tiap pernyataan pada variabel motivasi kerja layak dan dapat dijadikan acuan sebagai variabel dalam penelitian.

Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Y1.1	0,900	0	Valid
Y1.2	0,329	0	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa variabel kinerja (Y) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaannya dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0.05 dan nilai r-hitung > r-tabel. Hal ini menunjukkan tiap pernyataan pada variabel motivasi kerja layak dan dapat dijadikan acuan sebagai variabel dalam penelitian.

IV.2.2. Uji Reliabilitas

Dilakukan uji reliabilitas bertujuan dalam mengukur kuisioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel penelitian dan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Dapat dikatakan reliabilitas apabila jawaban dari responden terhadap pernyataan dalam kuisioner itu konsisten dari setiap pernyataan.

Kategori koefisien reabilitas (Guilford, 1956) adalah sebagai berikut;

- ✓ 0,80 – 1,00; reliabilitas sangat tinggi
- ✓ 0,60 – 0,80 ; reliabilitas tinggi
- ✓ 0,40 – 0,60; reliabilitas sedang

Instrumen yang reliabilitas jika nilai *Cronbach Alpha* yaitu bernilai diatas 0,60. Tabel 4.5 menunjukkan hasil uji reliabilitas karyawan dari tiga variable dengan 33 sample responden

Tabel IV.11 Hasil Uji Realibilitas

Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Cronbach"s Alpha	Keterangan
Motivasi	0.857	Reliabel
Kedisiplinan	0.761	Reliabel
Kerjasama	0.871	Reliabel
Kinerja	0.691	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,857, *Cronbach Alpha* variabel kedisiplina dengan nilai sebesar 0,761, *Cronbach Alpha* variabel kerjasama dengan nilai 0,871, dan *Cronbach Alpha* variabel kinerja dengan nilai 0,691. Dimana keempat variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 maka seluruh pernyataan pada kuisioner penelitian dapat dikatakan reliabilitas dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

b. Analisa Dan Pembahasan

Hasil pengukuran kinerja sumber daya manusia di PT. Lestari Alam Segar menggunakan traffic light system yang menghasilkan penilaian indikator kinerja kategori hijau dan kuning. Klasifikasi penilaian indikator kinerja kategori kuning terdiri dari peningkatan produktivitas, peningkatan kepuasan karyawan, peningkatan loyalitas karyawan, peningkatan standar rekrutmen, kepemimpinan atasan, dan peningkatan skill karyawan. Hal ini berarti bahwa kinerja peningkatan produktivitas belum tercapai, karena jumlah produksi yang masih belum mencapai target produksi. Usulan perbaikan yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelayanan yang baik kepada karyawan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti mendengarkan keluhan karyawan terkait pekerjaan yang bersifat membangun. Hal ini menyebabkan persentase kinerja karyawan yang diperoleh sebanyak , 47%. Sehingga target untuk peningkatan skill karyawan belum memenuhi target yang diterapkan perusahaan. Selain itu, peningkatan pengetahuan karyawan dapat dilakukan dengan mengetahui banyaknya karyawan yang setuju dengan rencana pengembangan, tujuannya agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memiliki sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

4. KESIMPULAN

1. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan Kualitas training yang bertujuan untuk mengembangkan keahlian yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.terdapat jawaban responden terbanyak yaitu netral sebanya 53,35%, artinya responden setuju bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di Perusahaan memberikan kepercayaan bagi pegawai yang ingin memperkembangkan hasil kerja karya mereka dengan semangat kinerja yang akan dapat meningkatkan target dalam pencapai kinerja pegawai.
2. Berdasarkan jawaban responden dari Tingkat pencapaian kinerja karyawan yaitu tingkat absensi dan jumlah sanksi. Terdapat jawaban terbanyak yaitu netrl sebanyak 44,23%, artinya karyawan harus bisa mengendalikan diri untuk menjaga tingkat absensi dalam mencapai kienerja karyawan yang lebih baik.
3. Berdasarkan jawaban responden dari merencanakan pengembangan karir karyawan serta evaluasi jobdesk nya. Terdapat jawaban terbanyak yaitu netral sebanyak 30,67%, artinya karyawan harus bisa menemukan ide-ide baru untuk pengembangan diri dan lebih aktif dalam mencapai kinerja karyawan yang lebih baik.

Berasarkan dari penelitian ini penulis memiliki beberapa saran yaitu:

1. Berasarkan hasil penelitian ini Tingkat kepuasan karyawan pada *perspektif compentation*. Sebaiknya pihak perusahaan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan karena segala kebijakan yang telah diberikan perusahaan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan yang bisa berdampak pada produktivitas perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa kinerja sumber daya manusia dengan indikator motivasi, kedisiplinan, kerjasama diperoleh hasil yang baik, sehingga disarankan peneliti selanjutnya untuk mengukur kinerja pada perusahaan dengan indikator lainnya agar dapat diketahui kinerja perusahaan dari sem Selanjutnya disarankan juga bagi peneliti selanjutnya tidak hanya menggunakan data primer dalam mengukur kinerja tapi juga menggunakan data sekunder untuk memperkuat data. Sedangkan untuk semua perusahaan disarankan agar mengukur kinerja sumber daya manusia secara berkala.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama proses penelitian ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan maupun bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Nita Marikena, ST., M.T, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan membimbing dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Hj. Nuriandy, BA, selaku Pembina Yayasan Universitas Potensi Utama Medan.
3. Bapak H. Bob Subhan Riza, ST., M. Kom, selaku Ketua Yayasan Universitas Potensi Utama Medan.
4. Ibu Dr. Rika Rosnelly, S. Kom, selaku Rektor Universitas Potensi Utama Medan.
5. Ibu Lili Tanti, M. Kom, selaku Wakil Rektor Universitas Potensi Utama Medan.
6. Ibu Ratih Puspasari, M. Kom, selaku Dekan Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer Universitas Potensi Utama Medan.
7. Bapak Marwan, S. Kom., M.T, selaku Ketua Program Studi Teknik Industri Universitas Potensi Utama Medan.
8. Bapak Vidi Agung Fragastia, S. Kom., M.T selaku Wali Dosen Kelas TI A Malam 2019.
9. Buat seluruh Dosen Universitas Potensi Utama yang telah mengajarkan Penulis sehingga bisa menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
10. Teristimewah yang tidak bisa penulis ungkapkan buat Bapak Wagiman dan Ibu Yusnidar Susanti selaku orang tua penulis serta adik dan keluargaku yang selalu memberikan kasih sayang, cinta dan dukungannya kepada penulis dalam setiap Langkah penulis dalam menjalani masa depan.
11. Kepada teman seperjuangan penulis Fikri Adithya, ST, selalu menemani hampir setiap sore dan malam untuk Bersama-sama dalam membuat Tugas Akhir ini. Terima kasih buat teman-teman saya Ahmad Reza Pratama, ST, Teddy Rezaldy, ST, Oza Catur Yudishira, ST dan Andre Maulana, ST yang selalu memberikan motivasi dan support semoga kita sukses Bersama dan bisa meraih cita-cita yang dicapai.
12. Teruntuk Kekasih Tercinta Andri Novita Sari, S. AK, yang selalu memberikan support dan dukungan kepada penulis.

REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10. <http://202.4.186.66/JMM/article/view/10227/8072>
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Aspita, M., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.510>
- Faot, A. I. (2021). *Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan Dengan Metode Human Resources Score Card Dan Metode Analytical Hierarchy Process Di Pt. Adil Bersama Indra*. 1–82.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Inayati, N. I. (2018). Implementasi Pengukuran Kinerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Kontemporer*. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/EBK/article/view/1035%0Ahttp://jurnal.unpand.ac.id/index.php/EBK/article/viewFile/1035/1010>
- Kumala, N. S., & Widyarti, M. T. H. (2020). Pengaruh Penerapan Total Quality Management Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Cv Mutiara Abadi Semarang. *Jurnal Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan (AKUNBISNIS)*, 3(1), 01. <https://doi.org/10.32497/akunbisnis.v3i1.1965>

- Lestira, T., Warganegara, P., Wahyuningsih, F., & Narundana, V. T. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Dengan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 73–81. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6505>
- Pratiwi, B. P., Handayani, A. S., & Sarjana, S. (2021). Pengukuran Kinerja Sistem Kualitas Udara Dengan Teknologi Wsn Menggunakan Confusion Matrix. *Jurnal Informatika Upgris*, 6(2), 66–75. <https://doi.org/10.26877/jiu.v6i2.6552>
- Pratiwi, I., & Akbar, R. (2018). Komitmen Afektif Manajemen, Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja, Akuntabilitas, dan Kinerja Organisasi Publik dalam Perspektif Teori Institusional dan Teori Strukturasi. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 11(1), 1–10.
- Rusindiyanto. (2019). Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) Studi Kasus di PT. Arto Metal Internasional Sidoarjo). *Jurnal Penelitian Ilmu Teknik*, 9(2), 123–129.
- Sanjaya, D. H., & Priyadi, M. P. (2019). Analisis Value for Money Dalam Pengukuran Kinerja Dinas Kesehatan Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset ...*, 8 No.12, 1–16.
- Yeremina, B. (2022). Teori Penilaian Pengukuran Kinerja Karyawan. *Jurnal PUSDANSI*, 2(4), 1–9.