

## Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisataan Jawa Barat (Perseroda)

Hersusetiyati<sup>a</sup>, Winda Febrianti<sup>b</sup>, Ratna Deli Sari<sup>c</sup> Aji Putri Yanshah<sup>d</sup>  
<sup>a,b,c,d</sup> Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Sangga Buana, Bandung  
<sup>d</sup>yajiputri@gmail.com

### ABSTRAK

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai melalui penilaian yang dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan *Key Performance Indicator* (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisataan Jawa Barat (Perseroda). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, model data, penarikan/verifikasi kesimpulan. Subjek dari penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah peneliti. Hasil penelitian ini adalah (1) Penilaian kinerja karyawan dengan menerapkan *Key Performance Indicator* (KPI) yang dilakukan oleh PT Jaswita Jabar berjalan dengan optimal sehingga dapat mencapai target perusahaan dan menghasilkan produktivitas kerja yang meningkat. (2) PT Jaswita Jabar memaksimalkan penilaian kinerja karyawan dengan menerapkan *Key Performance Indicator* (KPI) dengan pemberian reward yaitu memberikan kesejahteraan bagi karyawan dan punishment berupa pengembangan dan pelatihan karyawan, serta karyawan yang telat mengisi KPI akan memiliki nilai kinerja 0 dan tidak memiliki hak lainnya (reward). (3) Dari ke lima indikator *Key Performance Indicator* (KPI) yang masih perlu diperhatikan yaitu aspek *Healthy, Safety, Environment* (HSE) karena kesehatan dan keselamatan karyawan menjadi poin utama ketika kinerja karyawan harus optimal dan tentunya untuk mencapai target perusahaan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, KPI, Produktivitas

### ABSTRACT

*Every company always strives to improve the performance of its employees with the hope that the company's goals will be achieved through the assessments carried out. The purpose of this research is to determine and analyze Employee Performance Analysis Through the Implementation of Key Performance Indicators (KPI) at PT Jasa dan Kepariwisataan Jawa Barat (Perseroda). This study uses a qualitative method with a descriptive analysis research type involving observations, interviews, and documentation. The data analysis techniques used are data reduction, data display, and drawing/verifying conclusions. The subject of the qualitative research instrument is primarily the researcher. The results of this study are (1) Employee performance assessment by implementing Key Performance Indicators (KPI) (2) PT Jaswita Jabar maximizes employee performance assessments by implementing Key Performance Indicators (KPI) through rewards, providing welfare for employees, and punishment in the form of employee development and training. Employees who are late in filling out KPIs will receive a performance score of 0 and will not be eligible for other benefits (rewards). (3) Of the five Key Performance Indicator (KPI) indicators, the aspect of Healthy, Safety, Environment (HSE) still needs attention because the health and safety of employees.*

*Keywords: Employee Performance, KPI, Productivity*

### PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Setiap perusahaan

akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan yang

merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga SDM merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk pencapaian kinerja yang maksimal. Produktivitas kerja merupakan ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang pekerja dalam waktu tertentu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada. Tahapan yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan perencanaan kerja, pengelolaan kinerja, evaluasi kerja serta tindakan koreksi berupa penghargaan atau hukuman (*reward or punishment*). Peningkatan kualitas karyawan sangat penting karena tidak hanya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja secara keseluruhan, tetapi juga diharapkan akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan. Penerapan KPI dalam perusahaan atau organisasi ditujukan kepada seluruh karyawan yang ada dalam lingkup perusahaan atau organisasi agar mencapai tujuan organisasi atau perusahaan melalui penilaian yang dilakukan. Metode KPI pun diterapkan oleh PT Jaswita Jabar, adanya KPI yaitu sebagai penilaian personal maupun divisi untuk menentukan, merencanakan, dan memutuskan seperti apa strategi serta langkah yang diambil perusahaan ke depannya. Selain itu, penerapan KPI di PT. Jaswita Jabar pun dilakukan untuk memenuhi hak-hak karyawan seperti kenaikan gaji dan apresiasi karyawan terbaik. Sistem penilaian KPI yang dilakukan oleh PT Jaswita Jabar yaitu melalui penilaian kinerja berdasarkan aspek masing-masing divisi seperti disiplin kerja, pencapaian target, tanggung jawab, pengelolaan pengembangan karyawan, dll. Penilaian ini dilakukan dengan cara mengisi google form melalui masing-masing pimpinan divisi dan pimpinan departemen. Setelah data dihimpun, data tersebut diolah oleh divisi SDM departemen Kepegawaian dan Kesejahteraan PT Jaswita Jabar.

Berikut ini merupakan data jumlah karyawan yang mengisi google form KPI yang dilakukan pada minggu terakhir setiap bulannya. Data ini diperoleh dari hasil observasi peneliti dengan staff kepegawaian dan kesejahteraan PT Jaswita Jabar pada bulan November 2022.

Tabel 1.

Data Jumlah Karyawan yang Mengisi KPI Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah karyawan yang mengisi KPI	
		Realisasi	Jumlah Seharusnya
1	Januari	142	142
2	Februari	142	142
3	Maret	145	145
4	April	145	145
5	Mei	148	156
6	Juni	225	229
7	Juli	130	229

8	Agustus	129	229
9	September	129	134
10	Oktober	188	192
11	November	195	199

Sumber: Data internal PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (2022)

Keterangan:

Jumlah karyawan diatas berubah-ubah karena adanya rotasi dan mutasi karyawan

Berdasarkan data diatas, dapat ditemukan bahwa masih banyaknya karyawan yang kurang efektif dan efisien dalam mengumpulkan data KPI (*Key Performance Indicator*). Seperti yang diinformasikan kepada peneliti bahwa pada bulan agustus penurunan jumlah karyawan yang mengisi KPI sangat signifikan dimana terdapat 100 orang karyawan yang tidak mengisi KPI, sehingga adanya ketidakstabilan tersebut menghambat strategi perusahaan dalam proses evaluasi dan memenuhi hak-hak karyawan di lingkungan PT Jaswita Jabar. Perumusan masalah yang diambil pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja karyawan di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda) ?
2. Bagaimana penerapan *Key Performance Indicator* (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda) ?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan dengan menerapkan *Key Performance Indicator* (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda) ?

Bersamaan dengan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda).
2. Untuk mengetahui penerapan *Key Performance Indicator* (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda).
3. Untuk mengetahui Kinerja karyawan melalui penerapan *Key Performance Indicator* (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda).

## Tinjauan Pustaka

### 1. Administrasi Bisnis

Menurut Rnnanik, et al, (2021), Administrasi bisnis didefinisikan sebagai suatu tata susunan yang mengklasifikasikan dan menjelaskan setiap tahap-tahap pekerjaan dalam bisnis yang disajikan secara jelas dan tegas serta terencana. Adapun pada (Fahmi, 2015) tujuan adanya administrasi bisnis yaitu:

1. Untuk menciptakan arah pekerjaan tertata sesuai dengan visi dan misi manajemen perusahaan.
2. Untuk membangun pengawasan dan bisa menghindari dari kesalahan yang mungkin timbul selama pekerjaan dilakukan.
3. Menumbuhkan kepercayaan kepada para *stakeholders* terhadap kinerja perusahaan baik secara jangka pendek dan jangka panjang.

## 2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. (Robbins & Judge, 2008).

Menurut Robbins (2006) ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

### 1) Kualitas kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

### 2) Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

### 3) Ketepatan waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain.

### 4) Efektivitas

Menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi / perusahaan (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

### 5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

### 6) Komitmen kerja

Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerja dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen kerja. (Robbins & Judge, 2008)

## 3. Produktivitas Kerja

Menurut Candra dan Ojak (2021) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain: Menyangkut sikap, spirit, motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme. (Wijaya, 2008)

Pengukuran produktivitas kerja dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitasnya. Pengukuran produktivitas dapat bersifat prospektif dan berfungsi untuk pengambilan keputusan strategik.

## 4. Penilaian Kinerja

Seorang karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi/perusahaan dapat diketahui dan dinilai melalui *instrument* penilaian kinerja. Cara membandingkan penampilan kerja individu dengan standar baku penampilan merupakan salah satu hakikat evaluasi penilaian kinerja. Beberapa alasan pentingnya penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Memberikan informasi untuk keputusan promosi dan gaji
2. Memberikan peluang bagi karyawan itu sendiri dan supervisornya untuk meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
3. Penilaian prestasi kerja merupakan pusat bagi proses perencanaan karier.

Sementara itu, Werther dan Davis dalam Jimmy (2019) menyebutkan manfaat atau kegunaan penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Memperbaiki prestasi kerja
2. Untuk dapat melakukan penyesuaian kompensasi
3. Untuk bahan pertimbangan penempatan (promosi, transfer, dan demosi)
4. Untuk menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk membantu perencanaan dan pengembangan karier. (L. Gaol, 2019)

## 5. Key Performance Indicator (KPI)

Menurut Arini (2017) Sistem manajemen kinerja merupakan sistem yang menerapkan konsep manajemen untuk mengelola seluruh sumber daya, kesisteman, dan karyawan perusahaan untuk memastikan tujuan perusahaan yang tertuang dalam visi, misi, dan rencana strategi organisasi/perusahaan tercapai dengan efektif dan efisien. (Soemohadiwidjojo T, 2017)

Indikator kinerja umum merupakan indikator yang berlaku diseluruh jenis perusahaan. Beberapa indikator dalam menilai kinerja karyawan diantaranya berdasarkan:

### 1) Aspek finansial

KPI untuk aspek finansial merupakan parameter-parameter keuangan yang menjadi ukuran kinerja keuangan perusahaan. Kinerja aspek finansial yang dipilih pada umumnya mencerminkan laba dan kekayaan yang dimiliki perusahaan, ketersediaan dana, kemampuan membayar utang, serta apakah realisasi investasi sudah sesuai dengan yang diharapkan. Laporan keuangan yang menjadi sumber data kinerja perusahaan umumnya terdiri atas:

- a. Neraca (*balanced sheet*)
- b. Laporan laba-rugi (*profit and loss*)
- c. Laporan arus kas (*cash flow*)
- d. Laporan perubahan modal
- e. Catatan atas laporan keuangan

### 2) Aspek *marketing* dan *sales*

KPI aspek *Marketing* dan *sales* umumnya terkait dengan hasil penjualan dan penguasaan pasar yang menjadi sasaran produk perusahaan.

Contoh KPI aspek *marketing* dan *sales* yaitu:

- a. Pangsa pasar (*Market Share*): porsi pasar yang dikuasai oleh organisasi/perusahaan dibandingkan terhadap ukuran pasar dimana organisasi/perusahaan beroperasi.
- b. Rata-rata penjualan per tenaga penjualan: rata-rata nilai penjualan yang bisa dihasilkan oleh setiap tenaga penjualan pada setiap periode tertentu.

- c. *Actual vs Bid*: selisih nilai antara kontrak aktual (hasil negosiasi) dibandingkan harga penawaran dalam proposal.
- 3) Aspek sumber daya manusia  
KPI SDM, indikator yang diberikan menunjukkan hal-hal terkait dengan anggota organisasi/perusahaan termasuk diantaranya produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, serta kepemimpinan.  
Contoh KPI aspek SDM yang biasanya diterapkan dalam organisasi/perusahaan yaitu:
  - a. Indeks kepuasan karyawan (*Employee Satisfaction Index*) yaitu indikator yang menggambarkan tingkat kepuasan karyawan. Indeks kepuasan karyawan diperoleh dari hasil survei dan dinyatakan dalam skala likert (skala 1-5).
  - b. *Occupied positions in organization* yaitu indikator yang menggambarkan sejumlah formasi jabatan yang terisi didalam organisasi/perusahaan.
  - c. *Learning days* yaitu rata-rata jumlah hari belajar setiap karyawan organisasi/perusahaan dalam periode satu tahun.
- 4) Aspek *healthy, safety, environment*  
KPI Aspek *healthy, safety, environment* (HSE) merupakan indikator yang ditetapkan untuk memastikan perusahaan mengimplementasikan sistem HSE (Mencakup kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan) dalam kegiatan operasionalnya. Contoh dari KPI aspek HSE yang umum digunakan sebagai berikut:
  - a. *Number of Accident (NoA)*: jumlah kejadian fatal (*fatality*) atau kerusakan infrastruktur dengan nilai sangat tinggi.
  - b. *Total Recordable Incident Rate (TRIR)*: indeks yang menunjukkan total insiden/kejadian kecelakaan kerja yang tercatat pada tahun berjalan.
- 5) Aspek manajemen  
Didalam aspek ini, indikator yang ditetapkan menunjukkan kinerja antara lain:
  - a. *Corporate Governance Perception Index (CGPI)*: Indeks yang menunjukkan tingkat implementasi GCG dalam sebuah perusahaan, dinyatakan dalam *score* antara 55-100.
  - b. Pelaksanaan rencana mitigasi risiko: perbandingan rencana mitigasi risiko yang terlaksana tepat waktu dibandingkan terhadap rencana mitigasi risiko.
  - c. Penyelesaian temuan audit: indikator yang menunjukkan tingkat penyelesaian temuan audit (internal dan eksternal) dibandingkan terhadap jumlah temuan.
  - d. Opini audit laporan keuangan: indikator yang menyatakan kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan.
  - e. Ketaatan terhadap regulasi: indikator yang menunjukkan jumlah peraturan yang ditaati pada periode waktu tertentu.

## 6. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa penyebab

seperti penelitian yang dilakukan oleh Sikki, N., et al, (2023) pada Pusat Pendidikan Korps Wanita Angkatan Darat, menunjukkan bahwa Penerapan e-learning telah terbukti memberikan manfaat positif dalam proses pembelajaran dan peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh Priadi, D. (2020) (Priadi, 2020) bahwa Kompensasi non finansial memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Demikian pula halnya dengan Pengujian hipotesis yang dilakukan oleh Hersusetiyati, H., & Sopyan, A. (2021) (Hersusetiyati & Sopyan, 2021) membuktikan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada Departemen Produksi PT. Perusahaan Logam Bima Bandung.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif. Melakukan teknik pengumpulan data dengan:

1. Observasi  
Peneliti mendapatkan informasi untuk kepentingan penelitian dengan mewawancarai informan kunci yang sudah ditentukan serta mengobservasi dokumen mengenai KPI dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda)
2. Wawancara  
Peneliti melakukan wawancara dengan narasumber meliputi Direktur Utama dan para staf yang terlibat dengan subjek penelitian.
3. Dokumentasi  
Dokumen yang digunakan peneliti berupa foto, gambar, serta data-data mengenai *Key performance indicator* (KPI) di PT Jaswita Jabar.

Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, model data, dan penarikan/verifikasi kesimpulan.

Teknik keabsahan data yang digunakan adalah uji kredibilitas, uji transferabilitas, uji dependabilitas, dan uji konfirmabilitas.

Subjek dari penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah peneliti. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Kinerja Karyawan di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda)

Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi Karyawan PT Jaswita Jabar memiliki komitmen yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dibuktikan dengan bertanggungjawab terhadap tugas pokok dan fungsi didalam perusahaan. Tidak hanya itu, karyawan di PT Jaswita Jabar mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri sehingga dalam hal ini PT Jaswita Jabar selalu memberikan apresiasi kepada karyawan-karyawan teladan dengan adanya penilaian kinerja seperti pemberian insentif kepada karyawan terbaik,

memberikan hak kenaikan gaji dan promosi jabatan serta hak-hak lainnya.



Gambar 1.  
Apresiasi terhadap *Best employee*  
Sumber: Instagram PT Jaswita Jabar (2022)

PT Jaswita Jabar menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan dengan pimpinan untuk menghasilkan kualitas kerja karyawan yang baik. Hal ini sesuai dengan nilai-nilai perseroan “*Communication*” yaitu membangun tim secara efektif yang didasari oleh bagaimana anggota tim berkomunikasi dan bekerjasama untuk menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan komunikasi. Selain itu, PT Jaswita Jabar memberikan pengembangan dan pelatihan pilihan terpadu serta arahan terhadap kinerja yang dilakukan. Skema tersebut dinamakan “*One way or Other*” yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Berikut ini merupakan daftar pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh PT Jaswita Jabar tahun 2022.

No	Tanggal Pelaksanaan	Uraian
1.	01 Februari 2022	Certified Professional Human Resource Management (China)
2.	03 Maret 2022	Pelatihan Personal Finance (Anggaran Pribadi)
3.	20 Juli 2022 - 01 Oktober 2022	Pelatihan JFLP Stage 1
4.	22 Juli 2022	Manajemen Enterprise Risk Management (SEM) 2022/2023
5.	27 Juli 2022	Pelatihan Future Leader (Classroom)
6.	29 Juli 2022	Workshop How To Build Agility in Your Organization
7.	01 - 02 Agustus 2022	Pelatihan dan Certified Work/IT
8.	02 Agustus 2022	Pelatihan Future Leader (Fundamental Leadership)
9.	09 September 2022	Pelatihan Pembinaan Kader Prana Pelaku
10.	09 September 2022	Hierarchical Talent Sucker (HTE) Sandwich Management with Merit
11.	16 September 2022	Audit Keaslian Kode Sumber Aplikasi dengan Teknik DAST
12.	02 September 2022	UI/UX Design Mastery
13.	11 Oktober 2022	UI/UX Challenge
14.	21 September 2022	Pelatihan Digital Marketing
15.	5 Oktober 2022	Designer Cultural Design Products in Post-Pandemic Era
16.	22 - 23 November 2022	Workshop Pembinaan Laporan Keuangan

Gambar 2.  
Daftar Pelatihan dan Pengembangan SDM PT Jaswita Jabar  
Sumber: Data Internal PT Jaswita Jabar (2022)

Salah satu pengembangan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan yaitu pelatihan “*Jaswita Future Leader Program (JFLP)*” pelatihan tersebut merupakan sebuah

upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Jaswita Jabar untuk menyiapkan karyawan yang mampu berkomunikasi dengan baik, bersikap tenang dalam kondisi apapun, bertanggungjawab dan dapat menginspirasi orang disekitar perusahaan kedepannya. Selain itu, JFLP ini bertujuan untuk meningkatkan jiwa adaptif, kreatif, inovatif dan produktif didalam diri karyawan Jaswita Jabar terpilih.

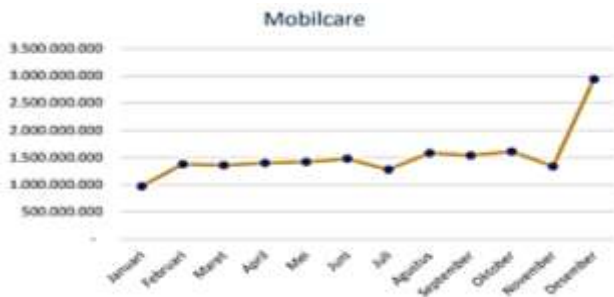


Gambar 3.  
Pelatihan JFLP  
Sumber: Instagram PT Jaswita Jabar (2022)

PT Jaswita Jabar memaksimalkan setiap target pekerjaan dalam mencapai target perusahaan dengan cara karyawan PT Jaswita Jabar menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang dapat diukur dengan keberhasilan pencapaian target maupun dengan penilaian kinerja yang dilakukan PT Jaswita Jabar setiap bulannya. Berikut ini merupakan data pencapaian target dari PT Jaswita Jabar dengan unit usaha yang dijalankan berdasarkan pendapatan pada tahun 2022.

- 1. Divisi Properti dan Jasa Usaha (Jaswita Realty)**  
Pada tahun 2022 unit properti sudah melakukan ekspansi bisnis dengan telah terdaftar dalam Asosiasi *Real Estate Broker Indonesia (AREBI)* yang hingga saat ini terus melakukan penjualan properti residensial perseroan, unit properti juga melakukan penjualan properti residensial dari pihak ketiga dengan harapan dapat menambah peningkatan pendapatan selain dari kegiatan eksisting sebelumnya dan sudah ada beberapa pihak yang mempercayakan asetnya untuk dijual oleh pihak kami. Peningkatan terjadi dipemasaran rumah tinggal, sudah beberapa unit rumah yang kami coba pasarkan baik didalam kota Bandung maupun luar kota Bandung.
- 2. Mobilcare (Perbengkelan)**  
Pendapatan Unit Perbengkelan (Mobilcare) meningkat pada tahun 2022 yaitu sebesar Rp18.820.448.348,- dan mengalami kenaikan sebesar 26% dibandingkan dengan tahun 2021 hal ini di sebabkan oleh adanya proyek-proyek perbaikan kendaraan dari kepolisian maupun Dinas-Dinas lainnya (Polrestabes, Polresta Bandung, dan Sespim Polri). Dan juga menambah fasilitas yaitu sporing dan balancing, dan salon mobil. Sebagian pendapatan diperoleh dari pendapatan perbaikan sebesar Rp13 miliar. Beban pemasaran mengalami peningkatan sebesar 52% dimana pada masa pandemi, unit

perbengkelan (Mobilcare) berusaha untuk tetap eksis salah satunya dengan melakukan visit ke beberapa dinas, instansi, lembaga dan perusahaan swasta baru untuk menjalin kerja sama maupun yang sudah berjalan.



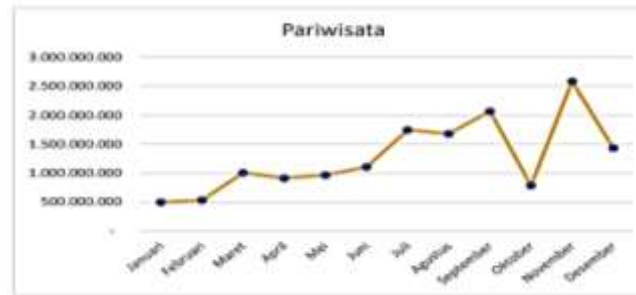
Gambar 4.  
Pendapatan Mobilcare  
Sumber: Data Internal PT Jaswita Jabar (2022)

3. Jasa Boga dan Alih Daya (Jaswita Catering)  
Saat ini Jaswita Catering dipercaya oleh beberapa perusahaan sebagai mitra dalam pengadaan jasa makanan seperti konsumen individu, *boarding school*, program jumat bersih, hotel, perusahaan swasta, *wedding*, penjualan online dan lain sebagainya. Untuk tahun berikutnya Jaswita Catering berupaya terus meningkatkan penjualannya dengan segmen perorangan, swasta maupun pemerintahan. Berdasarkan segmen dan target pasar tersebut Jaswita Catering menerapkan *Best Product & Best Service*, dari segi produk Jaswita Catering akan meningkatkan kualitas produk, melakukan inovasi produk, meningkatkan sisi pemasaran, serta memaksimalkan kinerja dari segi pelayanan terhadap konsumen.



Gambar 5.  
Pendapatan Jaswita Catering Tahun 2022  
Sumber: Data Internal PT Jaswita Jabar (2022)

4. Divisi pariwisata *Tour and Travel*  
Divisi pariwisata *Tour and Travel* merupakan unit usaha terdiri dari *ticketing*, akomodasi, transportasi, dokumen perjalanan, paket *tour*, destinasi wisata serta umroh dan haji.



Gambar 6.  
Pendapatan Pariwisata Tour and Travel Tahun 2022  
Sumber: Data Internal PT Jaswita Jabar (2022)

5. Grand Hotel Preanger  
Adanya tambahan menu “Nge-Jahe Sore” yang mana cukup populer di era pandemi yaitu: “Teh Jahe Lemon Madu”. Perbaikan dan penambahan menu-menu juga menjadi agenda di tahun 2022 untuk Preanger Restaurant, Room Service dan Preanger Lounge. Hal yang cukup menarik adalah Grand Hotel Preanger melakukan renovasi dan penambahan fasilitas ruang meeting Sangkuriang *Room* di lantai 3 (*ex-fitness*) dengan maksimal kapasitas untuk *Classroom Style* yang dapat menampung sampai dengan 110 orang. Sehingga pendapatan GHP meningkat terlihat pada grafik berikut ini:



Gambar 7.  
Pendapatan Grand Hotel Preanger Tahun 2022  
Sumber: Data Internal PT Jaswita Jabar (2022)

6. Jaswita Bumi Persada  
Selama tahun 2022, Perseroan memperoleh pendapatan dari jasa layanan Kesehatan (Swab Test) sebesar Rp535.380.500,-. Pendapatan yang bersumber dari perdagangan bahan pokok makanan adalah sebesar Rp36.480.556,-, dan penjualan perlengkapan umrah Rp116.475.000,-.



Gambar 8.  
Pendapatan Jaswita Bumi Persada Tahun 2022  
Sumber: Data Internal PT Jaswita Jabar (2022)

7. Jaswita Lestari Jaya

Dalam pencapaian target yang telah ditetapkan pada RUPS RKAP tahun 2022, perseroan merancang langkah-langkah strategis demi bertahan dalam situasi krisis global karena adanya Pandemi COVID-19 yang dapat menyebabkan penurunan kinerja baik dari segi operasional maupun finansial, selain itu strategi ini dirancang agar tetap pada tujuan utama, yakni menjadi Perusahaan Pariwisata terbesar dan terpercaya di Jawa Barat pada tahun 2025.

Dalam melakukan pengembangan usaha dan investasi, Perseroan melakukan pendekatan secara komprehensif dalam melakukan investasi bisnis, mengutamakan investasi strategis yang memberikan nilai tambah bagi Perseroan, mempertimbangkan kekuatan pasar. Pendekatan aspek secara legal dan etika bisnis. Langkah yang diambil berdasarkan evaluasi investasi yang mengacu pada kelayakan usaha yang ekonomis, efisien dan menguntungkan baik bagi perseroan maupun bagi pemegang saham. Untuk menciptakan nilai tambah perusahaan, dalam menetapkan strategi bersaingnya, Perseroan senantiasa berperan aktif dan berkontribusi positif dengan mendorong percepatan pengembangan usaha dan investasi properti serta pariwisata.



Gambar 9.

Pendapatan Jaswita Lestari Jaya Tahun 2022  
 Sumber: Data Internal PT Jaswita Jabar (2022)

**B. Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda).**

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Key Performance Indicator (KPI) diterapkan di PT Jaswita Jabar sebagai penilaian personal maupun divisi untuk menentukan, merencanakan dan memutuskan seperti apa strategi serta langkah yang akan diambil oleh perusahaan untuk kedepannya. Selain itu, penerapan KPI di PT Jaswita Jabar pun dilakukan untuk memenuhi hak-hak karyawan seperti hak kenaikan gaji, promosi jabatan, pemberian insentive dengan apresiasi karyawan terbaik.

Penilaian kinerja karyawan menggunakan metode Key Performance Indicator (KPI) di PT Jaswita Jabar dilakukan dengan mengisi link google form paling lambat yaitu tanggal 11 setiap bulannya. Adapun formulir yang digunakan dalam pengisian penilaian yaitu sebagai berikut:



Gambar 10.

Google form KPI PT Jaswita Jabar  
 Sumber: Data Internal PT Jaswita Jabar (2023)

Setelah google form diisi oleh masing-masing divisi yang bersangkutan, selanjutnya akan muncul pada sistem SDM mengenai penilaian yang dilakukan.

Hasil yang telah diolah oleh Divisi SDM akan memunculkan nilai perorangan sebagai penilaian akhir Best employee of the month seperti berikut ini:

PT. JASWITA JABAR (PERSERODA)								
REKAPITULASI								
PERUNTUKAN KPI & KPI PEJABAT JASWITA JABAR								
KANTOR PUSAT & UNIT USAHA								
PERIODE BULAN JANUARI 2022								
No	KPI	Nama	Jenis	Departemen	Saluran	Nilai		
						Skala	40%	100%
1.		Manajemen & Hukum	Kelembagaan	PT. Program/Departemen/Instansi/Unit	200	200	400	
2.		Manajemen & Hukum	Hukum	Self/Manajemen	200	200	400	
3.		Perawatan	Training/Tool & Travel	Self/Marketing	200	200	400	
4.		Manajemen & Hukum	Manajemen/Perawatan/Manajemen & GIGI/UPS	PT. Program/Departemen/Instansi/Unit	200	200	400	
5.		Manajemen & Hukum	Hukum	Manajemen/Tool & Travel	200	200	400	
6.		Perawatan	Self/Manajemen	Manajemen	200	200	400	

Gambar 11.

Penilaian akhir KPI untuk Best employee of the month  
 Sumber: Data Internal PT Jaswita Jabar (2023)

Sehingga didapatkan Best employee of the month yang akan diumumkan, serta berhak menerima kompensasi tambahan karena telah memberikan kinerja terbaiknya untuk PT Jaswita Jabar. Hal ini diharapkan akan memicu semangat untuk terus mengembangkan PT Jaswita Jabar melalui kinerja yang diberikan.



Gambar 12.

Flyer Best employee of the month

Sumber: Data Internal PT Jaswita Jabar (2023)



Gambar 13.

Informasi Best employee of the month melalui instagram

Sumber: Instagram PT Jaswita Jabar (2023)

Kendala yang didapatkan dalam penerapan KPI di PT Jaswita Jabar yaitu masih banyaknya karyawan yang telat mengisi KPI setiap bulannya, sehingga optimalisasi penerapan KPI di PT Jaswita Jabar masih terhambat terutama bagi evaluasi kinerja dan strategi perusahaan.

Faktor pendukung diterapkannya KPI di PT Jaswita Jabar yaitu sebagai bahan evaluasi dan strategi perusahaan dalam mencapai target perusahaan sehingga dapat dilakukan secara optimal.

### C. Kinerja Karyawan dengan menerapkan *Key performance indicator* (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi Manajemen PT Jaswita Jabar menerapkan KPI ini sebagai dasar evaluasi kinerja karyawan melalui penilaian KPI yang sangat rinci dan sesuai dengan aspek-aspek yang dibutuhkan sehingga hal ini memicu perkembangan perusahaan diukur dengan parameter penilaian yang ada. Selain itu, adanya penilaian tersebut lebih memotivasi karyawan untuk melakukan kinerja dengan baik. Dengan adanya *Best employee of the month* di lingkungan PT Jaswita Jabar meningkatkan kinerja karyawan dan

menjadikan perusahaan terus berkembang serta memiliki strategi-strategi baru dari kinerja yang sudah dilakukan.

## PEMBAHASAN

### A. Kinerja Karyawan di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda)

PT Jaswita Jabar memiliki visi menjadi perusahaan properti dan pariwisata terbesar dan terpercaya di Jawa Barat tahun 2025. Untuk mewujudkan visi tersebut PT Jaswita Jabar perlu menciptakan SDM yang handal dan berkualitas melalui peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2006) ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

#### 1. Kualitas kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik, tentunya PT Jaswita Jabar menciptakan komunikasi yang baik untuk memberikan rasa aman dan nyaman. Selain itu juga, PT Jaswita Jabar memberikan pelatihan dan arahan terhadap kinerja yang dilakukan. Disamping itu, PT Jaswita Jabar memberikan kompensasi tambahan dari penilaian kinerja sehingga masing-masing karyawan memberikan kualitas kerja yang baik.

#### 2. Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi bahwa kuantitas kerja yang diberikan kepada karyawan PT Jaswita Jabar sudah sesuai dengan *jobdesc* masing-masing karyawan, setiap divisi tentunya memiliki *timeline* masing-masing untuk pengerjaan proyek dalam mengembangkan perusahaan.

Serta adanya monitoring secara berkala menjadikan kualitas dan kuantitas kerja dapat terukur terutama dalam pencapaian target perusahaan. Meskipun pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan ketika penilaian kinerja dilakukan karena hal ini menjadi strategi pengembangan perusahaan dan dasar evaluasi perusahaan.

#### 3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, PT Jaswita Jabar memaksimalkan setiap target pekerjaan dalam mencapai target perusahaan dengan cara karyawan PT Jaswita Jabar menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang dapat diukur dengan keberhasilan pencapaian target maupun dengan penilaian kinerja yang dilakukan PT Jaswita Jabar setiap bulannya.



#### 4. Efektivitas

Menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi / perusahaan (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, PT Jaswita Jabar sudah dinggap efektif dilihat dari penggunaan sumber daya yang ada serta penyelesaian pekerjaan tepat waktu dengan memberikan kualitas kerja yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja dan pencapaian target perusahaan.

Kinerja karyawan yang efektif akan memberikan hasil, diantaranya:

- a. Tujuan yang jelas bagi organisasi/perusahaan dan proses yang benar untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mengukur, dan membahas tujuan.
- b. Integrasi antara tujuan secara luas yang dibuat oleh manajemen senior dengan tujuan masing-masing pekerja.
- c. Kejelasan yang lebih baik mengenai aspirasi dan tujuan organisasi/perusahaan.
- d. Pelaksanaan dialog berkelanjutan antara manajemen dengan karyawan.
- e. Pengembangan lingkungan yang lebih terbuka.
- f. Organisasi/perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan.
- g. Mendorong pengembangan pribadi.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, PT Jaswita Jabar memberikan pekerjaan terbagi menjadi pekerjaan individu dan pekerjaan divisi. Dalam hal ini, karyawan PT Jaswita Jabar sudah menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dengan penyelesaian tepat waktu.

#### 6. Komitmen kerja

Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerja dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti, karyawan PT Jaswita Jabar memiliki komitmen kerja yang baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan PT Jaswita Jabar bertanggungjawab terhadap tugas pokok dan fungsi di perusahaan. Komitmen kerja yang dilakukan oleh karyawan PT Jaswita Jabar tidak hanya itu, tetapi disamping *jobdesc personal* karyawan pun akan tetap mempelajari dan memahami *jobdesc* departemen atau divisi lain sehingga dapat saling membantu. (Robbins & Judge, 2008)

## B. Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda)

Penerapan KPI dalam perusahaan atau organisasi ditujukan kepada seluruh karyawan yang ada dalam lingkup perusahaan

atau organisasi agar mencapai tujuan organisasi atau perusahaan melalui penilaian yang dilakukan.

Menurut Arini (2017) Sistem manajemen kinerja merupakan sistem yang menerapkan konsep manajemen untuk mengelola seluruh sumber daya, kesisteman, dan karyawan perusahaan untuk memastikan tujuan perusahaan yang tertuang dalam visi, misi, dan rencana strategi organisasi/perusahaan tercapai dengan efektif dan efisien. (Soemohadiwidjojo T, 2017)

Beberapa indikator dalam menilai kinerja karyawan diantaranya berdasarkan:

#### 1. Aspek finansial

KPI untuk aspek finansial merupakan parameter-parameter keuangan yang menjadi ukuran kinerja keuangan perusahaan. Kinerja aspek finansial yang dipilih pada umumnya mencerminkan laba dan kekayaan yang dimiliki perusahaan, ketersediaan dana, kemampuan membayar utang, serta apakah realisasi investasi sudah sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti kepada departemen kesejahteraan karyawan dan departemen manajemen risiko dan monitoring evaluasi, bahwa adanya KPI ini dilihat dari penilaian pencapaian target perusahaan hal ini dapat memantau perkembangan perusahaan untuk mendapatkan laba. Dengan karyawan yang mengisi link google form paling lambat yaitu tanggal 11 setiap bulannya, hal ini memudahkan untuk pemantauan target perusahaan untuk selanjutnya sebagai bahan evaluasi dan strategi perusahaan.

Selain keuntungan bagi perusahaan, PT Jaswita Jabar pun dapat memenuhi hak dan kompensasi finansial. Selain gaji dan tunjangan BPJS setiap tahunnya ada istilah yaitu jasa produksi, jadi setiap karyawan yang mencapai target akan diberikan *insentive*. Dan jika dikaitkan dengan penilaian KPI, karyawan yang memiliki nilai kinerja tertinggi akan mendapatkan kompensasi dan hak promosi jabatan.

#### 2. Aspek marketing dan sales

KPI aspek *Marketing* dan *sales* umumnya terkait dengan hasil penjualan dan penguasaan pasar yang menjadi sasaran produk perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, bahwa dengan menerapkan sistem KPI dapat membantu pencapaian target perusahaan terutama bagi divisi marketing itu sendiri akan terlihat bagaimana pencapaian target tersebut. Selain itu, penilaian individu dan masing-masing akan terlihat dan terukur. Jadi dengan adanya penilaian yang dilakukan oleh PT Jaswita Jabar dengan menerapkan KPI untuk penilaian kinerja dan pengembangan usaha dengan memonitoring hasil pekerjaan yang dilakukan dalam pencapaian target perusahaan.

#### 3. Aspek sumber daya manusia

KPI SDM, indikator yang diberikan menunjukkan hal-hal terkait dengan anggota organisasi/perusahaan termasuk diantaranya produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, serta kepemimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, bahwa dengan menerapkan sistem KPI sebagai penilaian di PT Jaswita Jabar dapat memantau kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai target perusahaan.

Hal ini tentunya akan dilakukan secara rutin setiap bulannya sebagai parameter evaluasi dan perencanaan strategi perusahaan. Terdapat konsekuensi yang diberikan kepada karyawan PT Jaswita Jabar apabila telat mengisi KPI yaitu nilai dari karyawan tersebut akan 0, hal itu membuat karyawan tersebut akan rugi karena tidak mendapatkan kesempatan mendapat tambahan *insentive* serta hak kenaikan gaji dan promosi jabatan.

#### 4. Aspek *healthy, safety, environment*

KPI Aspek *healthy, safety, environment* (HSE) merupakan indikator yang ditetapkan untuk memastikan perusahaan mengimplementasikan sistem HSE (Mencakup kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan) dalam kegiatan operasionalnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti, bahwa PT Jaswita Jabar memberikan jaminan kesehatan berupa BPJS kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang diberlakukan untuk karyawan setiap bulannya. Selain itu, karyawan yang tercatat sakit tidak akan dipersulit untuk izin pemeriksaan kesehatan.

PT Jaswita Jabar menjamin keselamatan kerja dan keamanan karyawan karyawan yaitu dengan menyediakan peralatan pertama kecelakaan berupa apar dan p3k serta kamera cctv aktif untuk keamanan gedung dan karyawan.

Dalam menjaga *level of competitiveness* perusahaan dengan memperhatikan regulasi *environment* yaitu dengan mengenali dan memitigasi berbagai macam risiko sekaligus pemahaman dan pemantauan regulasi k3.

#### 5. Aspek manajemen

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada direktur utama PT Jaswita Jabar, bahwa manajemen PT Jaswita Jabar sepakat menerapkan KPI sebagai dasar evaluasi kinerja karyawan karena penilaian KPI sangat rinci dan sesuai dengan aspek-aspek yang dibutuhkan. Sehingga hal ini memicu perkembangan perusahaan dukur dengan parameter penilaian yang ada. Selain itu, adanya penilaian tersebut lebih memotivasi karyawan untuk melakukan kinerja dengan baik dengan adanya kompensasi. Adanya penilaian tersebut membuat perusahaan terus berkembang dan memiliki strategi-strategi baru dari kinerja yang sudah dilakukan.

### C. Kinerja Karyawan Dengan Menerapkan *Key Performance Indicator* (KPI) Di PT Jasa Dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda)

*Key Performance Indicator* (KPI) merupakan alat bantu atau *instrument* manajemen agar suatu kegiatan atau proses dapat diikuti, dikendalikan (bila menyimpang, dapat dikenali untuk dikoreksi), dan dipastikan untuk mewujudkan kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan visi, misi dan target perusahaan yang dimiliki PT Jaswita Jabar dengan menerapkan KPI dalam sistem penilaian kinerja karyawan memberikan hasil yang sesuai salah satunya adalah peningkatan target perusahaan dengan cara terus memonitoring pencapaian target serta dilakukannya penilaian karyawan.

Berdasarkan wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti, penilaian kinerja karyawan dengan menerapkan sistem KPI mendapatkan hasil mengembangkan perusahaan dengan memanfaatkan SDM yang ada dan usulan strategi peningkatan kinerja. Selain itu, karyawan akan mendapatkan hak sesuai dengan kinerja yang diberikan perusahaan diantaranya yaitu *insentive* tambahan, promosi gaji dan promosi jabatan. Dengan adanya penilaian melalui KPI, kinerja karyawan lebih terukur.

Menurut Gilley, J.W dan Davidson (2008) evaluasi perkembangan merupakan alat yang baik untuk menentukan apakah karyawan mampu mencapai hasil yang memuaskan dan melaksanakan aktivitas untuk mencapai atau melebihi standar kinerja. Evaluasi ini juga memberikan kesempatan bagi manajemen dan karyawan untuk berdiskusi mengenai tujuan dimasa datang dan menentukan bagaimana karyawan akan mencapainya.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan *Key Performance Indicator* (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda)” yang sudah dijelaskan dalam bab-bab sebelumnya, peneliti membuat simpulan bahwa penilaian kinerja karyawan dengan menerapkan *Key Performance Indicator* (KPI) yang dilakukan oleh PT Jaswita Jabar berjalan dengan optimal sehingga dapat mencapai target perusahaan dan menghasilkan produktivitas kerja yang meningkat. Selain itu, PT Jaswita Jabar mampu memaksimalkan penilaian kinerja karyawan dengan menerapkan *Key Performance Indicator* (KPI) dengan pemberian *reward*, yaitu memberikan kesejahteraan bagi karyawan dan *punishment* berupa pengembangan dan pelatihan karyawan, serta karyawan yang telat mengisi KPI akan memiliki nilai kinerja 0 dan tidak memiliki hak lainnya (*reward*). Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan di PT Jaswita Jabar terus meningkat dan dapat mencapai target perusahaan sesuai dengan visi dan misi PT Jaswita Jabar. Dari ke lima indikator *Key Performance Indicator* (KPI) yang masih perlu diperhatikan, yaitu aspek *Healthy, Safety, Environment* (HSE) karena Kesehatan dan keselamatan karyawan menjadi poin utama ketika kinerja karyawan harus optimal dan tentunya untuk mencapai target perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arini soemohadiwidjojo T. (2017). *KPI (Key Performance Indicator) untuk Perusahaan Jasa*. Raih Asa Sukses.
- Candra Wijaya, O. M. (2008). Produktivitas Kerja Analisis Faktor Organisasi, Kepemimpinan Spritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal.

In Nucl. Phys.

Fahmi, I. (2015). *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*, Irham Fahmi. Alfabeta.

Gilley, J.W dan Davidson, M. (2008). The Role of Subordinate performance and ingratiation in leader member exchanges. *Journal of Applied Psychology* 93(6), 1205–1215.

Hersusetiyati, H., & Sopyan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Departemen Produksi PT. Perusahaan Logam Bima Bandung Tahun 2019). In *Jurnal Digital Bisnis, Modal Manusia, Marketing, Entrepreneurship, Finance, & Strategi Bisnis (Dimensi)* (Vol. 1, Issue 1, p. 49). <https://doi.org/10.32897/dimensi.v1i1.776>

L. Gaol, C. J. (2019). *A to Z Human Capital : Manajemen*

*Sumber Daya Manusia (Cet 5)*. Grasindo.

Priadi, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Krakatau Daya Listrik (Kdl) Cilegon Banten. *Sains Manajemen*, 6(2), 104–122. <https://doi.org/10.30656/sm.v6i2.2313>

Rnnanik, Eka Pariyanti, Syaiful Bakri, Buchori, Susi Sulastri, Dede, Tri Mardiono, Sugiono, M. G. M. (2021). *Ilmu Manajemen di Era 4.0*. Perbit Adab.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi: Organizational Behavior. In *Salemba Empat : Jakarta*.

Sikki, N., Nurmanditya, M. I., Mardiaty, R., Priadi, M. D., & Suharsono, T. N. (2023). Innovations in E-Learning Applications: A Study of Educator Competence at the Education Center of the Women's Army Corps. In 2023 9th International Conference on Wireless and Telematics (ICWT). *IEEE*, 1–6.