

ABSTRAK

PT Aldmic Indonesia di Jakarta merupakan perusahaan bunga yang berbasis *e-commerce*, saat ini perusahaan belum memiliki pengukuran kinerja yang diterapkan. Sejauh ini perusahaan hanya bergerak satu arah menilai kinerja dari karyawan saja dan tingkat *turnover* yang masih belum memenuhi standar perusahaan. Salah satu cara menurunkan tingkat *turnover* yaitu dengan meningkatkan komitmen organisasi, dimana salah satu langkahnya adalah merumuskan keinginan karyawan dalam tujuan perusahaan. Sehingga perlu diadakannya pengukuran kinerja untuk mengukur sejauh mana kinerja yang telah dicapai dari target perusahaan, dan melibatkan karyawan untuk menurunkan tingkat *turnover*.

Metode yang digunakan yaitu *performance Prism* untuk menentukan KPI bagi perusahaan dengan memperhatikan kelima sisi yaitu kepuasan dan kontribusi *stakeholder*, strategi, proses, dan kapabilitas. Setelah ditentukannya KPI kemudian untuk menghitung pencapaian perusahaan menggunakan model analisis kuantitatif “TEV”.

Jumlah KPI yang dihasilkan yaitu sebanyak 20 KPI dengan empat *stakeholder* yaitu *manager*, *customer*, karyawan, dan *supplier*. Dari 20 KPI terdapat 3 KPI yang masih dibawah standar perusahaan, yaitu jumlah investasi, rasio penghargaan, dan rata-rata masa kerja karyawan. Sehingga diberikan usulan yaitu dengan menggunakan *platform crowdfunding*, meningkatkan komitmen organisasi, dan menerapkan pola *balance reward*.

Kata kunci: Pengukuran kinerja, KPI, *performance Prism*, MAKTEV

ABSTRACT

PT Aldmic Indonesia in Jakarta is an e-commerce-based flower company, currently the company does not have an applied performance measurement. So far the company has only moved in one direction in assessing the performance of employees and the turnover rate which still does not meet company standards. One way to reduce the turnover rate is to increase organizational commitment, where one of the steps is to formulate the wishes of employees in the company's goals. So it is necessary to hold performance measurements to measure the extent to which performance has been achieved from the company's targets, and involve employees to reduce turnover rates.

The method used is Prism performance to determine KPI for the company by taking into account the five sides, namely stakeholder satisfaction and contribution, strategy, process, and capability. After determining the KPI then to calculate the company's achievement using the quantitative analysis method "TEV".

The number of KPIs produced is as many as 20 KPIs with four stakeholders, namely managers, customers, employees, and suppliers. Of the 20 KPIs, there are 3 KPIs that are still below the company's standards, namely the amount of investment, the reward ratio, and the average length of service of employees. So that the suggestion is given, namely using a crowdfunding platform, increasing organizational commitment, and implementing a balance reward.

Keywords: *performance measurement, KPI, performance Prism, MAKTEV*