

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu produktivitas diartikan sebagai ukuran dari suatu orang yang melakukan tugas dan juga bertanggung jawab (Fani & Sandayani, 2022). Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan harus memperhatikan faktor produksi seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, modal dan mesin yang mengatur dan menjalankan kegiatan produksi.

Fungsi sumber daya manusia sangat berpengaruh karena menjadi penggerak utama dari suatu industri. Sumber daya manusia harus menambah *add value* atau nilai sedangkan mengukur dan mengevaluasi kinerja perusahaan perlu dikembangkan untuk mendukung strategi perusahaan. Metode penggabungan strategi industri dan strategi manusia untuk mencapai efektivitas industri dikenal dengan *Human Resources Scorecard* (Alfina, 2019).

PT. XYZ merupakan suatu industri manufaktur baja yang terletak di Jakarta. Perusahaan tersebut menekankan pentingnya penggunaan bahan bakar fosil seefisien mungkin, mulai dari gas alam, solar dan listrik yang digunakan dalam proses produksi. Efisiensi bahan bakar yang lebih baik dapat mencapai hasil investasi pada peralatan, manajemen, dan kesadaran tim yang baik. PT. XYZ memiliki 300 karyawan yang terbagi dari beberapa bagian, yaitu produksi, *quality control*, gudang, *rolling*, *finishing*, dan bagian lainnya. Adapun produk yang dihasilkan adalah *wire rod mill*, *wire mesh*, dan *pc stand*.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan, penilaian PT. XYZ saat ini sudah menerapkan pengukuran *key performance indicator* yang telah dilakukan setiap awal tahun disemua sektor termasuk kinerja karyawan. Pengukuran kinerja karyawan perlu dilakukan karena dengan menerapkan metode *Human Resource Scorecard* (HRSC) dapat mengetahui indikator mana yang belum diperbaiki atau ditingkatkan sebagai pengembangan lebih lanjut kinerja karyawan di masa mendatang. Metode *Human Resource Scorecard* (HRSC) berfokus pada

pendekatan karyawan dengan berdasarkan empat (4) perspektif, yaitu perspektif *Human Resources Competency*, perspektif *High Performance Work System*, perspektif *Human Resources Deliverable* dan perspektif *Human Resources Efficiency*.

Berikut data pengukuran kinerja karyawan di PT. XYZ yang diukur berdasarkan perilaku kerja.

Tabel 1. 1 Data Pengukuran Kinerja Karyawan Produksi

DATA PENGAMATAN							
Perilaku Kerja	Okt 2022 (%)	Nov 2022 (%)	Des 2022 (%)	Jan 2023 (%)	Feb 2023 (%)	Mar 2023 (%)	Rata-rata Hasil Kerja (%)
Kedisiplinan	85	78	79	85	80	82	81,5
Tanggung Jawab	79	80	85	85	83	80	82
Kualitas Kerja	75	80	85	80	88	78	81
Kuantitas Kerja	85	83	80	80	80	80	81,33
Keterampilan Kerja	80	81	83	82	80	84	81,67

Sumber : HRD PT. XYZ

Diketahui hasil dari pengukuran kinerja karyawan produksi *pc stand* di PT. XYZ disetiap indikator dari bulan Oktober 2022 sampai Maret 2023 mendapatkan hasil < 100%. Sehingga kinerja karyawan masih dibawah target perusahaan.

Untuk mengatasi permasalahan di PT. XYZ dibutuhkan suatu alat yang akan membantu untuk menguraikan kinerja perusahaan secara lebih relative dan menyeluruh terutama mengenai faktor manusia. Implementasi dari *Human Resource Scorecard* ini tampaknya lebih tepat karena pengembangan dari *Balanced Scorecard*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh beberapa penulis yang dianalisis bahwa *Human Resources Scorecard* dapat menguasai persoalan pengukuran kinerja karyawan dari sudut sumber daya manusia.

Menurut (Abhimantra Chandra Nugraha et al., 2020) Penilaian kinerja merupakan faktor formal yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan *Human Resources Scorecard* dan *Total Quality Management* merupakan metode evaluasi kinerja yang dapat diterapkan untuk memperkirakan kinerja karyawan.

Menurut (Mahendra, 2020) pencapaian sasaran strategis perusahaan dapat ditentukan dengan mengukur efektivitas keseluruhan indikator dari setiap sasaran strategis yang ditetapkan. Menyelaraskan pengukuran kinerja dengan eksekusi strategis merupakan salah satu cara untuk menghasilkan kinerja sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengukur efektivitas sumber daya manusianya dengan *Human Resources Scorecard* (HRSC).

Menurut (S.Pratama & & Ismail, 2018) *Human Resources Scorecard* (HRSC) bertujuan untuk mengukur sumber daya manusia dengan menggabungkan orang, strategi dan kinerja untuk menghasilkan perusahaan yang hebat. Selain itu, menggambarkan visi, misi dan strategi dalam ukuran pribadi yang kontribusinya dapat diukur.

Dilihat dari kondisi tersebut, kinerja perusahaan harus diukur dalam jangka waktu tertentu agar mengetahui keberhasilan perusahaan. Dengan pengukuran kinerja karyawan menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC), maka kinerja karyawan diperusahaan dapat ditingkatkan.

Hasil *Human Resources Scorecard* (HRSC) sebagai saran pengukuran kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja selaras dengan visi dan misi perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “ **Pengukuran Kinerja Karyawan Produksi *PC Stand* Dengan Menggunakan Metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) di PT. XYZ** ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan di PT.XYZ yaitu kinerja karyawan yang belum memenuhi target perusahaan karena masih < dari 100%.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengukuran kinerja karyawan pada PT. XYZ dengan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC)

1.4 Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian lebih mudah dipahami maka penelitian ini difokuskan pada topik tersebut. Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan di PT. XYZ, pada bulan Maret 2023 hingga April 2023.
2. Objek penelitian pengukuran kinerja karyawan dilakukan pada bagian produksi *Pc Stand* dengan jumlah 50 responden.
3. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *Human Resources Scorecard* (HRSC).

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipahami di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menentukan indeks karyawan dan nilai bobot *Human Resources Scorecard* (HRSC) di PT. XYZ dalam mencapai tujuan perusahaan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dalam penelitian ini:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat berguna sebagai kriteria kinerja karyawan yang dapat memaksimalkan kemampuan karyawan. Dan memudahkan perusahaan untuk mengukur bobot indikator performa kinerja karyawan dalam memperoleh tujuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Sebagai pengetahuan yang sangat berharga dalam menambah wawasan mengukur kinerja karyawan dengan metode *Human Resources Scorecard* dan memecahkan masalah untuk meningkatkan keterampilan penelitian, sehingga dapat diterapkan di PT. XYZ atau ditempat lain dengan melakukan penelitian yang lebih lanjut.

1.7 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ yang berlokasi di Jl. Raya Bekasi, no.28, Pulo Gadung, Jakarta Timur. dan dilaksanakan mulai dari bulan Maret hingga bulan April 2023

1.8 Metode Penelitian

Metode ini dilakukan dengan menggabungkan dokumen berdasarkan pengamatan suatu topik penelitian melalui observasi, wawancara dan studi literatur.

1.9 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan memandu penulisan dalam penyusunan skripsi ini maka dibuat sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menerangkan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi ide dan konsep yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini di PT XYZ.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan memaparkan tahapan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi literatur.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan serta analisa yang didapatkan pada bab sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi uraian tentang kesimpulan yang diambil dari pembahasan masalah dan beberapa saran untuk penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang referensi yang digunakan mulai buku, skripsi dan jurnal yang membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

