

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN DASAR TEORI

Bab ini akan menjelaskan tinjauan pustaka atau literature beserta landasan teori yang memiliki keterkaitan dengan analisis evaluasi dan pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut

2.1 Tinjauan Pustaka

Penelitian yang dilakukan oleh Rr. Rochmoeljati dalam penelitiannya Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Karyawan Perusahaan Dengan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) di PT. Shelter Nusantara Surabaya. Tujuan penelitian ini merupakan untuk melihat kinerja karyawan apakah terdapat peningkatan atau tidak karena selama ini perusahaan belum ada suatu sistim pengukuran sumber daya manusia yang baku dan komperhensif. Penelitian dilakukan dengan metode Human Resources Scorecard HRSC dengan pembobotan dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP). Hasil yang didapatkan adalah terdapat usulan perbaikan di Perspektif Customer dengan memberi sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran dan juga memperbanyak fasilitas untuk menunjang karyawan. Selain itu usulan perbaikan dari Perspektif Learning and Growth yaitu usulan untuk memberikan sanksi agar peserta mengikuti jadwal.

Penelitian yang dilakukan oleh Tri Lestira Putri Warganegara, Fajar Wahyuningsih, dan Vonny Tiara Narundana di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang menganalisis bahwa bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dengan menggunakan metode Human Resources Scorecard dan pembobotan menggunakan Analytical Hierarchy Process. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang pengumpulan datanya menggunakan Human Resources Scorecard dan dibobotkan dengan Analytical Hierarchy Process. Hasil yang didapat dari penelitian tersebut dari masing-masing perspektif adalah Perusahaan disarankan memberi peringatan atau teguran terhadap karyawan. Perusahaan diharapkan melakukan evaluasi setiap minggu untuk memetakan penyebab dan daerah yang mengalami SAIFI (seberapa sering mati lampu). Dalam peningkatan kinerja karyawan, perusahaan perlu mentargetkan berapa jumlah pegawai yang mengikuti sertifikasi. Perusahaan juga perlu mengoptimalkan biaya pokok dan biaya yang harus dikeluarkan secara rinci agar tidak terjadi hal yang merugikan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ezra Ardenta Wicaksana, Darsono, Joko Sutrisno dalam Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja PT. Central Protena Prima Tbk belum memiliki system pengukuran Sumber Daya Manusia. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode deskripsi analisis dengan menggunakan pendekatan Human Resources Scorecard. Dari hasil identifikasi yang sudah dilakukan menyebutkan bahwa perlu adanya peningkatan dari kinerja karyawan untuk mencapai sebuah target. Selain itu perlu ditanamkan kepada karyawan bahwa mereka adalah pihak yang paling menentukan dalam pencegahan kecelakaan kerja. Peran perusahaan juga dibutuhkan untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan SDM jangka panjang untuk mengurangi ketergantungan pada penerimaan karyawan baru.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Diniaty, Nora Alfina, Ismu Kusumanto, dan Muhammad Nur di CV X karena diperusahaan ini belum dilakukan pengukuran kinerja sumber daya manusia. Dalam penelitian ini dengan menggunakan metode Human Resources Scorecard dan perhitungan menggunakan Analytical Hierarchy Process. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah terbentuk sebbanya 12 indikator penilaian kinerja yang menjadi acuan pada pengukuran kinerja karyawan. Perlu adanya perbaikan disektor financial yaitu peningkatan produktifitas untuk menambah jumlah output yang dihasilkan. Selain itu perlu diperhatikannya kepuasan karyawan. Dari perspektif proses bisnis internal yaitu perlunya meningkatkan loyalitas karyawan, meningkatkan standarisasi dalam perekrutan karyawan. Peningkatan performa atasan juga menjadi catatan evaluasi perusahaan. Untuk perspektif pertumbuhan perusahaan perlu ditingkatkan quality control untuk menekan jumlah produk cacat yang dihasilkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Stefanus Dasy Mahendra dengan judul Implementasi Human Resources Scorecard Untuk Pengukuran Kinerja Karyawan Pada Kasus Perusahaan Di Indonesia meninjau bahwa masih banyak research gap dipenelitian sebelumnya. Oleh karena berdasarkan reserachgap dari beberapa penelitian terkait, maka peneliti ingin menelii langkah-langkah Human Resources Scorecard untuk pengukuran kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini yaitu: penentuan proses bisnis masing-masing perspektif, menentukan Key Performance Indicator dari masing-masing perspektif, menentukan bobot masing-masing perspektif menggunakan Analytical Hierarchy Process dan membuat rekomendasi perbaikan kinerja karyawan berdasarkan hasil scoring system.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Andriyas Puji, Faradila Ananda Yul, Nova Meirizha, Denny Astrie Anggraini, Satiadi, Japri, Indra Hasan, Putri Rona Kristin dengan judul Perancangan dan Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resources Scorecard dan Analytical Hierarchy Process di PT Rajawali Malik Jaya Pekanbaru menemukan kasus yaitu karyawan melakukan pekerjaan data dengan waktu yang lama hingga melewati batas waktu yang sudah ditentukan. Dengan adanya masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui sejauh mana kinerja perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Dari hasil yang peneliti dapatkan dengan menggunakan metode Human Resources Scorecard dan pembobotan menggunakan Analytical Hierarchy Process yaitu bobot yang paling kecil yaitu perspektif keuangan sebesar 0,13, perspektif konsumen sebesar 0,22. Untuk perspektif pertumbuhan dan pembelajaran sebesar 0,20, dan perspektif bisnis internal sebesar 0,40.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rosyid Sahaya, Hana Catur Wahyuni, dengan judul Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard dan AHP di PT Bella Citra Mandiri Sidoarjo menemukan masalah pada divisi produksi yaitu kurangnya motivasi kerja, sering bolosnya karyawan sebagai bentuk penurunan motivasi kerja, serta tidak adanya jenjang karir yang menjadi salah satu permasalahan penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menghasilkan kesimpulan yaitu menghasilkan untuk perspektif finansial 3,341, berate dapat dikategorikan kinerja karyawannya sedang. Perspektif pelanggan hasil pembobotan KPI mendapatkan jumlah skor 3,524 berarti dapat dikategorikan kinerja karyawan baik. Perspektif proses bisnis internal 3,357 berarti dapat dikategorikan kinerja karyawan sedang. Perspektif Pertumbuhan dan pembelajaran hasil pembobotan mendapatkan skor 3,38 berarti dikategorikan kinerja karyawan sedang.

2.1.2 Penelitian Sekarang

Penelitian yang akan dilakukan sekarang adalah menganalisis hasil pengukuran kinerja karyawan CV Kencana Saputra. Penelitian menggunakan metode Human Resources Scorecard dan Analytical Hierarchy Process yang berfungsi sebagai pembobotan dari hasil pengukuran. Dengan penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengevaluasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktifitas karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Metode Human Resources Scorecard

Metode Human Resources Scorecard merupakan metode yang mengukur kinerja karyawan yang mencoba memperjelas peran sumber daya manusia secara detail. Fungsi pengukuran ini diukur sejauh mana terhadap pencapaian visi, misi dan strategi perusahaan (Mangkunegara, 2010). Menurut Masrurroh (2012), pengukuran kinerja perusahaan pada periode tertentu sangat diperlukan agar prestasi perusahaan dapat diketahui.

Penerapan Human Resources Scorecard dipergunakan akan membantu mengukur praktek manajemen sumber daya manusia yang mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi baik secara finansial maupun non finansial. Cara untuk menghasilkan Human Resources Scorecard adalah:

1. Menentukan Perspektif Financial
Adalah penentuan tolak ukur financial untuk melihat konsekuensi sebab akibat dari nilai ekonomi dari kebijakan yang perusahaan ambil.
2. Menentukan Perspektif Customer
Menilai sudut pandang penilaian dari kepuasan karyawan dan peningkatan loyalitas karyawan.
3. Menentukan Perspektif Proses Bisnis Internal
Meningkatkan komunikasi karyawan, standar recruitment, kualitas kepemimpinan, dan kesehatan keselamatan kerja
4. Menentukan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan
Peningkatan skill karyawan dan pengetahuan karyawan yang berguna bagi perusahaan

2.2.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data untuk menunjang penelitian maka perlu dilakukan pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara
Melakukan sesi tanya jawab dengan pimpinan perusahaan dan karyawan. Data yang terkumpul berfungsi sebagai penunjang hasil penelitian
2. Metode Human Resources Scorecard
Wawancara yang dilakukan oleh penulis berdasarkan aturan dari Metode Human Resources Scorecard. Dalam metode tersebut dibagi 4 perspektif yaitu perspektif Financial, perspektif Customer, Perspektif Proses Bisnis Internal,

Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan. Dasar pengambilan Key Performance Indicator yaitu peraturan Menteri Ketenagakerjaan republic Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang penetapan Upah Minimum Tahun 2023. Peraturan upah minimum disesuaikan dengan regional lokasi Ghostnote Event Organizer yaitu Kota Madiun didasari oleh Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur No.188/889/KPTS/013/2022. Selanjutnya dasar tentang jam kerja yang didasarkan dari Undang-undang No 13 tahun 2003 pasal 77 sampai dengan 85.

2.2.3 Analytical Hierarchy Process

AHP merupakan metode pendekatan pengambil keputusan yang berfungsi untuk membantu memecahkan masalah yang kompleks. Metode ini dikembangkan oleh Thomas L. Saaty. Metode ini merupakan metode yang efektif dan praktis untuk menyelaraskan antara aspek kualitatif dan kuantitatif. AHP memiliki 6 prosedur, yaitu dekomposisi masalah, penilaian untuk membandingkan elemen, menyusun matriks dan uji konsistensi data, penetapan prioritas, sintesis dari prioritas, dan pengambilan keputusan (syaifullah, 2010).