

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan perkembangan jaman, sekarang sudah banyak perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, salah satunya yaitu PT. Argonusa Inti Mandiri. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sama-sama bergerak di bidang perkebunan, maka dari itu PT. Argonusa Inti Mandiri terus melakukan perbaikan di dalam sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan bagian terpenting di dalam perusahaan. Dalam usaha meningkatkan kemajuan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia inilah yang menjadi kekuatan bagi perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi kunci kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Permasalahan yang saat ini dihadapi oleh PT. Argonusa Inti Mandiri adalah belum terdapat sistem pengukuran kinerja karyawan yang dapat mendukung peran dari sumber daya manusia terhadap strategi perusahaan. Masalah yang akan timbul jika tidak dilakukan pengukuran kinerja karyawan adalah tidak diketahuinya hasil dari kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena ini, perlu dilakukan pengukuran kinerja keseluruhan bagi karyawan guna mengetahui kinerja karyawan di PT. Argonusa Inti Mandiri. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah di rencanakan, perlu dilakukan evaluasi kinerja karyawan

yang bekerja di perusahaan. Pengukuran ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Human Resources Scorecard* untuk mengetahui gambaran yang akan dicapai pada sistem kinerja sumber daya manusianya. *Human Resources Scorecard* sendiri adalah suatu sistem alat pengukur sumber daya manusia yang mengaitkan strategi, kinerja dan manusia untuk mendapatkan hasil yang lebih unggul pada perusahaan.

Agar hasil kinerja yang di dapat karyawan bisa maksimal, maka perusahaan harus melakukan evaluasi perbaikan kinerja karyawan dengan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dan hal tersebut tentunya menguntungkan perusahaan maupun sumber daya manusianya.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengambil judul tentang “Pengukuran Kinerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Dengan *Human Resources Scorecard*”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka didapatkan rumusan masalah yang akan dibahas yaitu ukuran kinerja karyawan dengan menggunakan metode *human resources scorecard* pada PT. Agronusa Inti Mandiri.

## **1.3. Batasan Masalah**

Dalam menentukan batasan masalah, perlu dilakukan suatu penelitian. Penelitian ini dibatasi pada beberapa aspek sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Agronusa Inti Mandiri
2. Mengukur kinerja karyawan dengan menggunakan metode *human resources scorecard*.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menentukan indikator kinerja karyawan.
2. Melakukan pengukuran kinerja karyawan di PT. Agronusa Inti Mandiri berdasarkan metode *human resources scorecard*.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dalam penerapan dan pengembangan ilmu yang di dapat saat perkuliahan untuk dapat menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan tempat dilakukannya penelitian.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk memperbaiki prestasi karyawan untuk masa yang akan datang.

#### **1.6. Keaslian Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nisa Masruroh (2006) dari Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, dalam jurnal yang membahas tentang “ Pengukuran Kinerja Menggunakan *Human Resources Scorecard* dalam rangka Meningkatkan Kinerja di PT. Rajawali Tanjung sari.”,

PT. Rajawali merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri perdagangan kulit hewan. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini adalah belum adanya suatu sistem pengukuran kinerja sumber daya yang baku dan bersifat menyeluruh, selama ini kinerja sumber daya manusia perusahaan lebih dititik beratkan hanya pada sisi administrasinya saja. Maka dari itu dilakukannya pengukuran kinerja dengan menggunakan metode *human resources scorecard*, dan didapatkan hasil penelitian dengan kesimpulan bahwa pencapaian kinerja sumber daya manusia di PT. Rajawali Tanjungsari adalah kurang untuk tahun 2005 dan sedang untuk tahun 2006.

Jadi, perbandingan dari penelitian yang saya lakukan adalah pengukuran kinerja di perkebunan kelapa sawit, sedangkan yang penelitian yang dilakukan oleh Nisa Masruroh adalah pengukuran kinerja di PT. Rajawali Tanjungsari yang bergerak dalam industri perdagangan kulit hewan (penyamakan kulit).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dina Ariningsih (2014), Universitas Muhammadiyah Surakarta, dalam jurnal yang membahas tentang “Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode *Human Resource Scorecard*”. Maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja yang menggunakan *human resources scorecard* adalah Hasil pengukuran kinerja sumber daya manusia menggunakan *human resource scorecard* di Perpustakaan Pusat Universitas Muhammadiyah Surakarta didapatkan 3 perspektif yaitu perspektif *customer*, perspektif proses bisnis internal dan proses pembelajaran dan pertumbuhan. Dari kuesioner penentuan indikator

diketahui jumlah *key performance indikator* yang ada berjumlah 9 *key performance indikator (KPI)* .

Jadi, perbandingan dari penelitian yang saya adalah pengukuran kinerja di perkebunan kelapa sawit, sedangkan yang penelitian yang dilakukan oleh Dina Ariningsih adalah pengukuran kinerja di perpustakaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rosyid Sahaya,dkk (2017). Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, dalam jurnal yang membahas tentang "Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode *Human Resources Scorecard* dan AHP ". PT. Bella Citra Mandiri Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan tempat tidur *springbed*. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini adalah penurunan kinerja karyawan dikarenakan kurangnya motivasi kerja, serta tidak adanya jenjang karir menjadi salah satu masalah yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas perusahaan, apabila tidak dilakukan perbaikan maka kondisi ini akan terjadi terus-menerus. Dari permasalahan tersebut perlu dirancang suatu sistem pengukuran kinerja sistem sumber daya manusia dengan metode *human resources scorecard*. Maka dapat ditarik kesimpulan yaitu, indikator kinerja karyawan menghasilkan 18 *key performance indicator (KPI)*, dan dari hasil menggunakan metode *analytical hierarchy proses*, menghasilkan untuk perspektif financial kinerja karyawannya sedang, perspektif konsumen kinerja karyawannya baik, perspektif proses bisnis internal kinerja karyawannya sedang, perspektif pertumbuhan dan pembelajaran kinerja karyawannya sedang.

Jadi perbandingan penelitian yang saya lakukan adalah pengukuran kinerja di perkebunan kelapa sawit, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rosyid, dkk adalah pengukuran kinerja di PT. Bella Citra Mandiri Sidoarjo yang bergerak dibidang pembuatan tempat tidur *springbed*.