

## **BAB I**

### **PENDAHULAN**

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

PT HT *Manufacturing* perusahaan yang membuat atau memproduksi umpan pancing. Selain memproduksi umpan pancing, PT HT *Manufacturing* juga memproduksi peralatan untuk memancing. Selain itu di dalam perusahaan yang bergerak di bidang olahraga, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan, maka dibutuhkan sistem untuk pengukuran kinerja karyawan.

Setiap perusahaan mengharapkan agar hasil kerja dan kinerja karyawannya mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan lebih baik daripada karyawan saat ini. Salah satu cara untuk mengetahuinya adalah dengan melihat kinerja karyawan. Dengan melakukan analisis kinerja, seharusnya perusahaan mendapatkan pemahaman tentang situasi umum, situasi dan perilaku karyawan dalam hubungannya dengan perusahaan. Hal ini juga dapat memberikan wawasan tentang pelatihan apa yang perlu diberikan kepada karyawan di masa mendatang, sehingga program pengembangan karyawan dapat disesuaikan secara efektif dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan..

PT HT *Manufacturing* memproduksi salah satu produsen di bidang olahraga, berupa umpan pancing berorientasi ekspor yang berbasis di Batam, Indonesia. PT HT *Manufacturing* berlokasi strategis bertempat di Panbil Industrial Estate B2A Lot 10, Jl Ahmad Yani, Muka Kuning, Kota Batam, Kepulauan Riau. PT HT Manufacturing memiliki 76 karyawan yang tersebar di beberapa departemen, yaitu departemen Admin, Produksi 1, produksi 2, *painting*, *digital*

*printing, warehouse* dan teknisi. Mengetahui pekerjaan karyawan perusahaan, terutama karyawan departemen desain. Penulis menghabiskan empat hari untuk instruksi awal. Penulis menemukan *problem* atau masalah di perusahaan tersebut, yaitu perusahaan masih belum menemukan cara yang tepat untuk mengukur kinerja karyawan yang dalam hal ini adalah operator dan manajer. Pengukuran hanya bersifat subjektif.

Berdasarkan permasalahan yang teridentifikasi, PT HT *Manufacturing* secara tidak langsung masih menggunakan alat ukur kinerja dengan konsep tradisional yaitu sistem operasi dan pengendalian perusahaan hanya menekankan tujuan dan pendekatan target keuangan saja, atau perspektif keuangan saja.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang perkembangan yang menggambarkan situasi bisnis perusahaan saat ini, dapat disimpulkan bahwa beberapa masalah diidentifikasi dalam investigasi.

1. Pengukuran untuk penilaian kinerja yang ada di PT HT *Manufacturing* sebelumnya hanya dilakukan dengan cara pengamatan langsung dimana hal tersebut dirasa kurang efektif untuk perusahaan.
2. Penilaian kinerja tidak dilakukan agar karyawan mendapatkan gambaran praktik kerja yang sesuai berdasarkan praktik dan prosedur kerja yang ada. Ini memastikan komunikasi antara departemen operasional dan sistem sumber daya manusia.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana rincian indikator yang valid dan reliabel untuk mengukur kinerja karyawan di PT HT *Manufacturing* menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC).
2. Bagaimana mengetahui usulan untuk peningkatan kinerja karyawan dari karyawan PT HT *Manufacturing*.

### **1.4 Batasan Masalah**

Mencegah penelitian menjadi umum dan terfokus. Studi ini menjelaskan sejauh mana masalah tersebut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan di bagian *painting room*.
2. Ruang lingkup dalam melakukan penilaian Disiplin, Tanggung Jawab, Kerja Sama, Inisiatif dan Sopan Santun.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Menentukan indikator untuk mengukur hasil kinerja karyawan di PT HT *Manufacturing* dengan metode *Human Resource Scorecard* (HRSC)
2. Menentukan usulan peningkatan kinerja karyawan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Jika tujuan penelitian tercapai, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Pemantauan kinerja karyawan secara terukur memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keterlibatan karyawan dalam

pengambilan keputusan perusahaan.

2. Lebih mudah untuk mengukur atau mengevaluasi bobot indikator performa kinerja karyawan dalam mencapai sebuah tujuan organisasi.