

BAB I

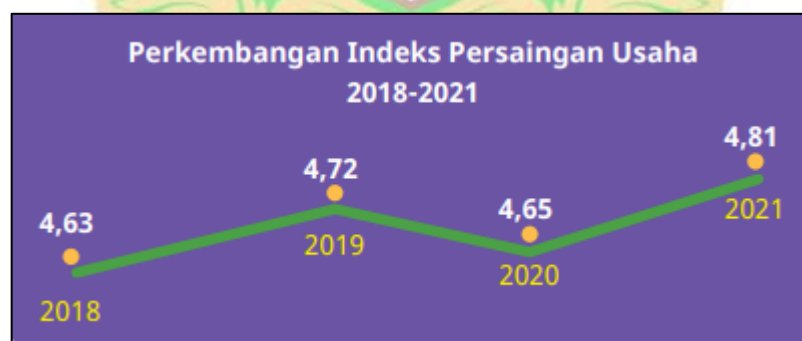
PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, batasan masalah, dan sistematika penulisan Tugas Akhir.

1.1 Latar Belakang

Kemajuan dunia globalisasi saat ini berkembang sangat cepat yang menyebabkan persaingan bisnis semakin meningkat. Persaingan yang sangat ketat menyebabkan tiap perusahaan mendorong tingkat kemampuan kinerja sumber daya manusia ke tingkat tertinggi guna dapat bersaing dengan perusahaan lain di pasar bebas. Tiap perusahaan juga dituntut untuk dapat melaksanakan strateginya dalam menghadapi kompetisi dan menggunakan sumber dayanya secara lebih efektif dan efisien, yang akhirnya visi, misi dan strategi perusahaan dapat tercapai.

Menurut hasil kajian Perkembangan Indeks Persaingan Usaha dari tahun 2018 sampai 2021 mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak terlalu signifikan. Grafik Perkembangan Indeks Persaingan Usaha dapat dilihat pada **Gambar 1.1**.



Gambar 1.1 Grafik Perkembangan Indeks Persaingan Usaha 2018-2021
(Sumber: Laporan IPU 2018-2021)

Berdasarkan grafik tersebut, indeks persaingan usaha pada tahun 2021 mencapai 4,81 poin dimana, skala dari 1 hingga 7, nilai 1 menunjukkan tingkat persaingan yang paling rendah dan nilai 7 menunjukkan tingkat persaingan yang

paling tinggi, maka angka 4,81 menunjukkan bahwa persaingan usaha pada tahun 2021 termasuk ke dalam kategori persaingan yang cukup tinggi.

Menurut Hendro (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan usaha, yaitu: faktor peluang, sumber daya manusia, pelaporan keuangan dan administrasi, organisasi, perencanaan, manajemen usaha, pemasaran dan penjualan, dan faktor peran pemerintah. Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting, sehingga menjadi tanggung jawab perusahaan agar menjaga kualitas kehidupan kerja dan mengembangkan tenaga kerja agar mau berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Pruijt, 2003). SDM juga termasuk faktor penting untuk perkembangan bisnis perusahaan, dapat dikatakan bahwa ada sumber daya yang unggul dibalik kesuksesan perusahaan (Welan dan Rondonuwu, 2018).

Menurut Becker et al (2001), untuk melihat pengaruh sumber daya manusia terhadap strategi perusahaan, perlu adanya kaitan antara orang, strategi, dan kinerja. Pengukuran kinerja adalah proses mengevaluasi seorang karyawan terhadap kriteria yang telah ditentukan dan kemudian mengkomunikasikan informasi ini kepada karyawan tersebut (Mathis dan Jackson, 2006). Pengukuran kinerja diharapkan menjadi dasar keberhasilan dan kegagalan tujuan dan sasaran kegiatan yang ditetapkan untuk mencapai visi dan misi.

PT Amanah Insanillahia adalah salah satu perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang berada di Jl. Puti Bungsu No. Kav 17, Lima Kaum, Kec. Lima Kaum, Kab. Tanah Datar, Sumatra Barat. Perusahaan ini selain memproduksi air minum juga memproduksi botol minuman ukuran 330 ml, 600 ml, 1500 ml, dan galon 19 L.

Berdasarkan wawancara langsung bersama Ibu Nindi selaku Kepala Bagian Personalia PT Amanah Insanillahia pada hari Jumat, 11 November 2022 diperoleh informasi mengenai keadaan karyawan saat ini pada PT Amanah Insanillahia,

beberapa diantaranya yaitu jumlah karyawan pada perusahaan ini yaitu 155 orang yang dapat dilihat pada **Tabel 1.1**

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Pada Tahun 2022

Jenis Karyawan	Jumlah (orang)
Laki - Laki	124
Perempuan	31
Total	155

(Sumber: PT Amanah Insanillahia)

Informasi lainnya bahwa karyawan tersebut memiliki beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, diantaranya yaitu kurangnya kedisiplinan karyawan seperti sering datang terlambat dan banyaknya karyawan yang absen setiap bulannya. Data absen karyawan selama tahun 2022 dapat dilihat pada **Tabel 1.2**.

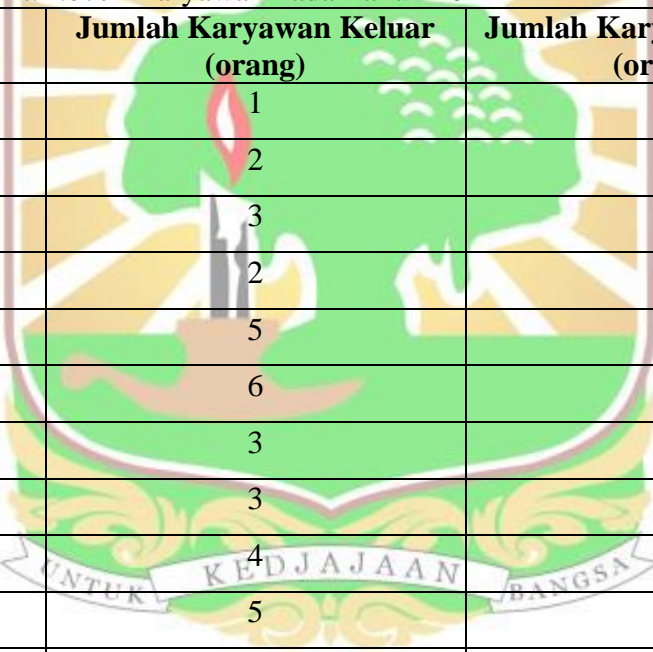
Tabel 1.2 Data Absen Karyawan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)
Januari	5
Februari	7
Maret	7
April	8
Mei	3
Juni	5
Juli	6
Agustus	5
September	4
Oktober	3
November	8
Desember	8
Rata - Rata	6

(Sumber: PT Amanah Insanillahia)

Selain kurang disiplin, permasalahan lainnya dalam satu bulan selalu ada karyawan yang melakukan pengunduran diri. Data *turnover* dapat dilihat pada **Tabel 1.3**. Dapat dilihat pada **Tabel 1.3** banyak terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan, ini tentu akan merugikan perusahaan karena harus kembali melakukan perekrutan karyawan sehingga waktu menjadi tidak efisien, dan perusahaan juga harus melakukan pelatihan dan *training* kepada karyawan baru yang juga membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga karyawan siap dipakai dan sudah terlatih.

Tabel 1.3 Data *Turnover* Karyawan Pada Tahun 2022



Bulan	Jumlah Karyawan Keluar (orang)	Jumlah Karyawan Masuk (orang)
Januari	1	-
Februari	2	3
Maret	3	1
April	2	2
Mei	5	-
Juni	6	-
Juli	3	1
Agustus	3	1
September	4	3
Oktober	5	2
November	5	-
Desember	6	2
Total	45	15

(Sumber: PT Amanah Insanillahia)

PT Amanah Insanillahia dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia hanya melakukan penilaian kompetensi, namun hal tersebut juga sudah tidak dilakukan lagi sejak tahun 2020. Perusahaan belum pernah melakukan penilaian menyeluruh dan komprehensif terhadap sumber daya manusia, sehingga

tidak dapat diketahui faktor faktor apa saja selain kompetensi yang mempengaruhi pembentukan kinerja karyawan yang baik. Penilaian kompetensi yang dilakukan hanya menilai *softskill* kinerja karyawan dan bersifat subyektif. Padahal, sangat penting bagi perusahaan untuk benar-benar memahami secara riil bagaimana kinerja karyawan mempengaruhi kesuksesan perusahaan.

Pengukuran kinerja karyawan dengan metode yang tepat diharapkan dapat menjadi solusi dari permasalahan yang terjadi pada PT Amanah Insanillahia dan dapat diketahui karakteristik kunci permasalahan perusahaan untuk kemudian di evaluasi sehingga dapat dilakukan perbaikan-perbaikan yang nantinya memberikan dampak positif bagi perusahaan sehingga pada masa yang akan datang perusahaan dapat menentukan langkah yang tepat untuk memperbaiki kinerja karyawan itu sendiri.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu “Bagaimana kinerja sumber daya manusia pada PT Amanah Insanillahia menggunakan metode *Human Resources Scorecard*?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui kinerja Sumber Daya Manusia pada PT Amanah Insanillahia menggunakan metode *Human Resources Scorecard*.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu penelitian dilakukan pada sumber daya manusia secara umum dan bukan per individu pada PT Amanah Insanillahia

dengan metode *Human Resources Scorecard* sesuai dengan *key performance indicators* yang terpilih berdasarkan persetujuan pihak PT Amanah Insanillahia.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang akan digunakan pada penulisan tugas akhir yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, batasan masalah, dan juga menyajikan sistematika penulisan Tugas Akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini memuat teori-teori dasar yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENDAHULUAN

Memaparkan langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian. Dimulai dari studi pendahuluan yang meliputi studi lapangan dan studi literatur, memilih metode yang sesuai, mengumpulkan dan mengolah data, menganalisis data, dan memberikan kesimpulan dan saran.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini membahas mengenai data yang telah dikumpulkan serta cara pengolahan data untuk merancang sistem pengukuran kinerja PT Amanah Insanillahia.

BAB V ANALISIS

Bab ini berisi hasil pengolahan data yang dihasilkan dari rancangan sistem pengukuran kinerja PT Amanah Insanillahia.

BAB VI PENUTUP

Menyajikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

