

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan industri yang semakin pesat menuntut suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam pendukung keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa memiliki sumber daya yang kompeten, perusahaan akan sulit beroperasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pemberdayaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu metode strategis untuk meningkatkan kinerja dan *value added* bagi perusahaan (Riniwati, 2016).

Menurut Maruf (2014) kinerja adalah prestasi hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh perusahaan, dilaksanakan oleh pimpinan dan juga karyawan (SDM). Sebagai upaya untuk mencapai tujuan dari perusahaan, kinerja merupakan gambaran dari tingkat pencapaian dari tujuan perusahaan. Dalam mendukung perkembangan industri suatu perusahaan, diperlukan peningkatan kinerja sumber daya manusia. Faktor-faktor penting pendukung keberhasilan dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia antara lain: komitmen organisasi, tanggung jawab kerja dan disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (Daulay *et al.*, 2019).

Peningkatan kinerja sumber daya menjadi hal yang harus dilakukan demi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan penilaian atau pengukuran serta evaluasi kinerja sumber daya secara berkala. Penilaian kinerja berfungsi untuk mengukur kinerja karyawan serta membantu organisasi atau perusahaan untuk memeriksa kemajuan tujuan dan sasaran yang diinginkan organisasi. Melalui sistem ini, pihak penilai dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Rani&Mayasari, 2015).

CV.Herbacare 99 adalah perusahaan swasta nasional yang berdiri pada tanggal 2 Juli 2007 di Kulon Progo, Yogyakarta. Perusahaan CV.Herbacare 99 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri obat herbal

dengan karyawan sebanyak 20 orang dan telah memproduksi 19 macam produk obat herbal. Berdasarkan hasil wawancara, diskusi, dan observasi yang dilakukan bersama pimpinan perusahaan, CV. Herbacare 99 belum pernah melakukan penilaian dan evaluasi terhadap kinerja karyawan secara berkala. Hal tersebut mengakibatkan perusahaan tidak mengetahui tingkat produktivitas karyawan dan sulit mengambil kebijakan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat beberapa permasalahan seperti karyawan kurang disiplin, hadir tidak tepat waktu, dan hanya bekerja paruh waktu.

Apabila permasalahan yang ada di CV. Herbacare 99 dibiarkan maka dapat mempengaruhi beberapa aspek di dalam perusahaan, seperti menurunnya kinerja dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pengukuran kinerja sumber daya manusia agar dapat diketahui indikator-indikator yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki.

Penilaian dan evaluasi terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini menerapkan metode *Human Resources Scorecard (HRSC)* dan *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Metode HRSC adalah metode yang dapat diterapkan untuk pengukuran kinerja sumber daya manusia. Metode ini bermanfaat untuk menilai kontribusi dari sumber daya manusia terhadap perusahaan, sehingga penting bagi bagian manajer sumber daya manusia. Kelebihan dari metode HRSC antara lain dapat menggambarkan peran dan kontribusi sumber daya manusia kepada pencapaian visi dan misi perusahaan secara jelas dan terukur, memungkinkan MSDM dalam mengendalikan biaya, memberikan gambaran sebab dan akibat, dan fleksibilitas dalam mendukung perubahan bagi perusahaan. Metode HRSC merupakan sistem pengukuran sumber daya manusia yang mengaitkan manusia, strategi, kinerja untuk menghasilkan perusahaan yang unggul (Brian E, 2001).

Selain menggunakan metode HRSC, dilakukan pula pembobotan dengan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Metode ini digunakan untuk mengetahui bobot dari indikator setiap perspektif yang ada di dalam metode *Human Resources Scorecard (HRSC)*. AHP dapat menguraikan masalah multikriteria dan multifaktor secara kompleks sehingga menjadi suatu hirarki (Darmanto, 2014).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian, dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Menentukan *Key Performance Indicator* (KPI) untuk mengukur kinerja Sumber daya manusia?
2. Bagaimana kinerja sumber daya manusia menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) di CV. Herbacare 99?
3. Bagaimana usulan perbaikan berdasarkan hasil analisis menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC)?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian di CV. Herbacare 99 adalah:

1. Menentukan *Key Performance Indicator* yang berfungsi dalam mengukur kinerja Sumber daya manusia di CV. Herbacare 99.
2. Mengukur kinerja sumber daya manusia di CV. Herbacare 99 menggunakan metode *Human Resources Scorecard* dan *Analytical Hierarchy Process*.
3. Memberikan usulan perbaikan berdasarkan hasil analisis dan pembobotan menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC)

1.4. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat penelitian di CV. Herbacare 99 adalah:

1. Mengetahui pentingnya analisis kinerja sumber daya manusia bagi perusahaan.
2. Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi CV. Herbacare 99 dalam pengambilan keputusan kinerja karyawan.
3. Memberikan gambaran dalam penilaian kinerja sumber daya manusia CV. Herbacare 99.

1.5. Batasan Masalah

Batasan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah penelitian dilakukan pada kepala bagian dan karyawan pada rantai produksi dari CV. Herbacare 99.