

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE HUMAN RESOURCE SCORECARD (HRSC) DI PT JAKARTA INDUSTRIAL ESTATE PULOGADUNG

Fitria Angelina¹⁾, Yusrizal Bakar¹⁾

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Bung Hatta

Email: biyalegna@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan di PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung menggunakan metode *Human Resources Scorecard (HRSC)*. Sampel penelitian terdiri dari 43 karyawan yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam empat perspektif HRSC (*Human Resources Competency, High Performance Work System, Human Resources Deliverable, dan Human Resources Efficiency*) berada pada kategori sangat memuaskan dan sangat baik. Faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Human Resources Efficiency*. Kesimpulan dari penelitian ini memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan penilaian kinerja karyawan secara berkala, meningkatkan regulasi dan integrasi dalam pengisian penilaian kinerja, serta menjelaskan kuesioner secara lebih rinci untuk validitas yang lebih baik. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam pengembangan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, *Human Resources*, Pengukuran Kinerja.

PENDAHULUAN

PT. Jakarta Industrial Estate Pulogadung adalah perusahaan yang bergerak sebagai pengembang dan pengelola kawasan industri pertama di Indonesia yang dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang terletak di DKI Jakarta di atas area 500 hektar. Di dalam JIEP terdapat banyak sekali warehouse. Perusahaan ini pun sudah menerapkan awareness untuk lebih peduli dengan lingkungan. Dengan mengikuti kemajuan teknologi yang ada, PT. JIEP pun sudah memakai sistem informasi yang mumpuni dalam membantu kegiatan pengadaan barang maupun jasa [1]. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, PT. JIEP. adalah salah satu perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan baik. Hal ini menjadi salah satu ketertarikan untuk menelaah bagaimana kinerja para karyawan yang sampelnya diambil dengan jumlah 43 orang yang memenuhi kriteria [2]. Dengan kondisi yang ada maka perusahaan perlu mengukur kinerja karyawan untuk memutuskan beberapa hal seperti : Kompensasi, bonus, kenaikan jabatan atau promosi, poin seperti reward dan punishment. Pengukuran kinerja perusahaan pada periode

tertentu sangat diperlukan agar prestasi perusahaan dapat diketahui. Selama ini, pengukuran kinerja perusahaan hanya berfokus pada perspektif keuangan saja, yang hanya menggambarkan kinerja pada satu sisi yaitu perusahaan (internal), sedangkan sisi luar perusahaan (eksternal) kurang tersentuh (Wahyu, 2010). Padahal sumberdaya manusia dalam sebuah perusahaan juga adalah salah satu factor suksesnya suatu perusahaan. Sumberdaya manusia yang mumpuni dapat meningkatkan nilai dari perusahaan baik secara asset maupun performance kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Untuk data primer, dilakukan melalui observasi langsung terhadap karyawan selama 7 hari berturut-turut serta penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan terkait kinerja, karyawan, dan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi korelasi secara eksplanatif. Menurut Creswell & Creswell (2018) studi korelasi berkaitan dengan proses analisis penemuan ada atau tidaknya hubungan antara variabel atau objek yang akan

diteliti. Penelitian ini berkaitan dengan bagaimana hubungan antara kinerja karyawan (X1) performa kinerja (X2) dengan metode *human resources* (Y). Selanjutnya, hasil pengolahan korelasi tersebut akan dijelaskan dengan jenis pendekatan eksplanatif. Pendekatan eksplanatif memberikan gambaran secara valid mengenai ukuran fenomena dan implikasinya secara terfokus pada kasus yang dirancang dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan bobot *Key Performance Indicator* (KPI) yang telah dilakukan keseluruhan performa karyawan PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung berada pada kategori sangat memuaskan dengan bobot 5089. Dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Perspektif HRSC

No.	Perspektif	Bobot Nilai										Bobot Total	Bobot Rata-rata
1	<i>Human Resources Competency</i>	197	157	198	194	186	206	191				1329	30,91
2	<i>High Performance Work System</i>	192	185	184	173							734	17,07
3	<i>Human Resources Deliverable</i>	190	180	197	200	200	159	175				1301	30,26
4	<i>Human Resources Efficiency</i>	167	170	193	203	196	203	208	204	181		1725	40,11
TOTAL											5089	118,34	

Faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung berada pada perspektif *Human Resources Efficiency*. Penilaian yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi sistem, kebijakan, proses, regulasi, praktek yang telah ditetapkan perusahaan untuk peningkatan kualitas SDM dalam suatu perusahaan, dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Faktor Dominan Dalam Perspektif HRSC

No.	Perspektif	Bobot Nilai										Bobot Total	Bobot Rata-rata
1	<i>Human Resources Competency</i>	197	157	198	194	186	206	191				1329	30,91
2	<i>High Performance Work System</i>	192	185	184	173							734	17,07
3	<i>Human Resources Deliverable</i>	190	180	197	200	200	159	175				1301	30,26
4	<i>Human Resources Efficiency</i>	167	170	193	203	196	203	208	204	181		1725	40,11
TOTAL											5089	118,34	

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Perspektif *Human Resources Competency* berada pada kategori sangat memuaskan dengan bobot nilai sebesar 1329 dan kategori sangat

baik dengan bobot rata-rata 30,9. Kinerja karyawan PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung dalam perspektif *Human Resources Competency* sangat memuaskan dan sangat baik.

2. Perspektif *High Performance Work System* berada pada kategori sangat memuaskan dengan bobot nilai sebesar 734 dan kategori sangat baik dengan bobot rata-rata 17,07. Kinerja karyawan PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung dalam perspektif *High Performance Work System* sangat memuaskan dan sangat baik.
3. Perspektif *Human Resources Deliverable* berada pada kategori sangat memuaskan dengan bobot nilai sebesar 1301 dan kategori sangat baik dengan bobot rata-rata 30,26. Kinerja karyawan PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung dalam perspektif *Human Resources Deliverable* sangat memuaskan dan sangat baik.
4. Perspektif *Human Resources Efficiency* berada pada kategori sangat memuaskan dengan bobot nilai sebesar 1725 dan kategori sangat baik dengan bobot rata-rata 40,11. Kinerja karyawan PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung dalam perspektif *Human Resources Efficiency* sangat memuaskan dan sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anatan, L., & Elitan, L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam bisnis Modern*. Alfabeta.
- [2] Anatan, L., & Ellitan, L. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam bisnis Modern*. Bandung.