

PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN PADA PT HT MANUFACTURING

Restu Anjani¹,
Welly Sugianto²

¹Program Studi Teknik Industri, Universitas Putera Batam

²Program Studi Teknik Industri, Universitas Putera Batam

email: pb190410051@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This research focuses on measuring the performance of employees at PT HT Manufacturing, a company producing fishing bait and equipment. The study aims to assess employee performance in the Painting department and identify potential areas for improvement. The current performance measurement system is found to be subjective, emphasizing financial targets only. The theoretical framework discusses the concept of performance, performance measurement, human resources management, and the Human Resource Scorecard (HRSC). The HRSC is an important tool for measuring and managing the strategic contributions of human resources to achieve the company's objectives. The research methodology used is a survey, employing questionnaires and interviews to collect data from 24 employees in the Painting department. Data validity and reliability are tested using statistical analyses like correlation and Cronbach's alpha. The findings reveal that most indicators used to measure employee performance are valid and reliable. However, one indicator related to measuring performance between employees and their superiors is found to be invalid. The research concludes that the company's performance measurement needs improvement, and employee training plays a crucial role in enhancing job satisfaction and overall performance. Overall, this study provides valuable insights into the performance measurement process at PT HT Manufacturing and offers recommendations for enhancing employee performance and job satisfaction through effective training programs.

Keywords: *Employee performance, performance measurement, human resource management, performance time, standard time*

PENDAHULUAN

PT HT Manufacturing merupakan salah satu bentuk usaha di bidang olahraga yang 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, Tidak dipungkiri bahwa setiap perusahaan mengharapkan

kinerja dan kinerja karyawannya sesuai dengan standar perusahaan, atau bahkan lebih baik dari standar yang ada. Salah satu cara untuk memahami hal ini adalah dengan melihat kinerja karyawan. Melalui proses penilaian kinerja, perusahaan harus mempelajari peran, keadaan, dan perilaku karyawan yang biasanya terkait dengan perusahaan dan memberikan informasi yang dapat

digunakan untuk evaluasi di masa mendatang guna memenuhi kebutuhan rencana pengembangan pemberi kerja. Pelatihan apa yang diperlukan untuk karyawan. karyawan dan perusahaan. membutuhkan.

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 Jl. Ahmad Yani-Komplek Panbil Industri, Kabil, Kecamatan Nongsa, 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. Pengetahuan tentang pekerjaan karyawan perusahaan, terutama yang bekerja di departemen fotografi. Penulis memberikan opini awal selama kurang lebih empat hari. Penulis telah mengidentifikasi masalah atau masalah dengan perusahaan, yaitu perusahaan masih belum menemukan cara yang tepat untuk mengukur kinerja karyawan yang dalam hal ini adalah operator dan manajer. Pengukuran hanya bersifat subjektif.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kata produktivitas berasal dari produktivitas atau kinerja aktual, yaitu karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. (Retnawan et al., 2016). Hasil kinerja dari kegiatan yang sejalan dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan serta dapat memberikan kontribusi ekonomi. (Djohan & Breliastiti, 2015). Menurut Helfert, "Kinerja perusahaan mengacu pada proses atau hasil operasi yang

mempengaruhi kinerja perusahaan dalam penggunaan asetnya." (Faishol, 2016).

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah proses penentuan kinerja aktivitas bisnis untuk mencapai tujuan strategis, menghilangkan pemborosan dan menyediakan informasi tepat waktu untuk perbaikan berkelanjutan. (Supriyono, 2019). Menurut Whittaker (1983), "pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran" (Galib & Hidayat, 2018).

Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi manapun, baik itu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai pekerja, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuannya. Definisi sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu. Memahami yang halus dan yang kasar. Definisi sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dan menjadi anggota perusahaan atau lembaga dan kadang-kadang disebut sebagai karyawan, karyawan, karyawan, karyawan, dan lain-lain. Di sisi lain, konsep sumber daya manusia dalam arti makro adalah penduduk usia kerja suatu negara, pekerja dan bukan pekerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (HRM) didefinisikan sebagai ilmu atau praktik mengelola peran, hubungan, dan sumber daya orang (pekerjaan) secara efisien dan efektif dan menggunakannya untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, karyawan, dan perusahaan. dapat dilakukan dengan sebaik mungkin. MSDM erdasarkan gagasan bahwa setiap pengguna adalah manusia, bukan mesin, bukan hanya aset bisnis. Kajian MSDM Ini menghubungkan berbagai bidang ilmiah seperti psikologi, sosiologi dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia adalah proses merekrut, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan sehubungan dengan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta keadilan. (Laili, 2016).

Human Resources Scorecard (HRSC)

Salah satu alat untuk mengukur kinerja SDM adalah Human Resources Scorecard (HRSC). HRSC Scorecard (HRSC) adalah alat ukur yang mengukur dan mengelola kontribusi strategis dari penciptaan nilai untuk pencapaian tujuan strategis perusahaan. Desseler, (2005). HRSC mengukur pengukuran sumber daya manusia (SDM) yang mengaitkan orang, strategi, dan kinerja untuk menghasilkan perusahaan yang unggul, dengan menjabarkan misi, visi, strategi menjadi aksi *human resource* yang dapat diukur kontribusinya.

Key Performance Indicator (KPI)

Key Performance Indicator (KPI) adalah Alat ukur yang digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Metrik dapat berupa keuangan maupun

non-keuangan dan dapat digunakan untuk mengukur efektivitas strategi organisasi. Sebagai alat pengukuran kinerja untuk strategi perusahaan, KPI mengidentifikasi kinerja dan perbaikan organisasi, dan keberhasilan proyek, program, Persyaratan untuk mengumpulkan materi di KPI:

1. Perbedaannya jelas, jadi tidak ada kesalahpahaman.
2. Ini dapat diukur secara efektif dan efisien dengan jumlah yang digunakan, jumlah dan ukurannya.
3. Dapat menangani aspek objektif yang relevan dan relevan.
4. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk mencapai keberhasilan masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
5. Sensitif terhadap perubahan, cukup fleksibel terhadap perubahan atau penyesuaian pelaksanaan suatu kegiatan.
6. Efektif, data dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Uji Kecukupan Data

Tingkat ketelitian dalam uji kecukupan data menunjukkan penyimpangan maksimum hasil pengukuran dari waktu penyelesaian sebenarnya. Tingkat keyakinan menunjukkan besarnya keyakinan mengukur bahwa hasil yang diperoleh memenuhi syarat ketelitian (Aribowo, 2018).

$$N = \left[\frac{40 \sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2}}{\sum x} \right]^2$$

Di mana :

N = jumlah pengamatan yang harus dilakukan

N' = jumlah pengamatan yang harus dilakukan

X_i = data waktu pengukuran ke- i

K = Tingkat Kepercayaan

S = Tingkat Ketelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT HT Manufacturing yang terletak di Panbil Industrial Estate B2A Lot 10, Jl. Ahmad Yani, Muka Kuning Batam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *survey* yaitu metode penelitian dengan menggunakan kuisioner sebagai instrument pengumpulan datanya. Tujuan penggunaan metode ini adalah untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu. Penggunaan populasi dan sampel pada penelitian ini di ambil dari data karyawan yang ada di PT HT Manufacturing. Populasi karyawan di PT HT Manufacturing pada Departmen *Painting* berjumlah 24 orang dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berkerja di PT HT Manufacturing periode Januari 2022 sampai Januari 2023. Pada populasi data karyawan, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 30 maka digunakan Teknik pengambilan data dengan sampel Jenuh/Sensus. Dengan begitu seluruh karyawan yang berjumlah 24 orang di jadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada kegiatan penelitian pengukuran kinerja ini adalah cara peneliti dalam mendapatkan semua data yang dirasa perlu untuk diolah pada kegiatan penelitian ini sehingga mendapatkan hasil penelitian yang sesuai. Maka penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, kuesioner, serta wawancara.

Uji Validitas

Ketika uji validitas mengukur tanggapan responden, hal itu menunjukkan bahwa meter akan mengembalikan data yang sama bila digunakan berulang kali untuk mengukur hal yang sama. Oleh karena itu, perangkat ini dapat dikatakan cocok untuk mengukur atau mengumpulkan data. (Sugiyono, 2012). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah metode untuk mengukur seberapa konsisten atau stabil suatu pengukuran atau instrumen pengukuran dalam menghasilkan hasil yang sama atau serupa setiap kali dilakukan pengukuran. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang diperoleh tidak bias atau terdapat banyak kesalahan. Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan alfa cronbach. Dalam Alfa Cronbach suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan $\alpha > 0.60$ dan semua item diukur untuk menentukan konsistensi internal instrumen pengukuran (Sukmanawati & Purwati, 2022). Dengan melakukan uji reliabilitas, kita dapat memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan dengan cara ini dapat diandalkan dan dapat diulang dengan konsistensi yang tinggi. Oleh karena itu, uji reliabilitas sangat penting dalam membantu penyusunan instrumen pengukuran yang baik dan dapat dipercaya.



Gambar 1. Desain Penelitian
(Sumber: Data Penelitian, 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan PT HT Manufacturing. Tabel di bawah ini menyajikan rincian responden berdasarkan umur dan jenis kelamin disajikan dalam bentuk tabel yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	8	33.3	33.3	33.3
	Perempuan	16	66.7	66.7	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

(Sumber: Data Penelitian, 2023)

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	7	29.2	29.2	29.2
	25 - 30 Tahun	12	50.0	50.0	79.2
	31 - 35 Tahun	4	16.7	16.7	95.8
	36 - 40 Tahun	1	4.2	4.2	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

(Sumber: Data Penelitian, 2023)

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	24	100.0	100.0	100.0

(Sumber: Data Penelitian, 2023)

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	9	37.5	37.5	37.5

1 - 2 Tahun	3	12.5	12.5	50.0
2 - 3 Tahun	8	33.3	33.3	83.3
> 3 Tahun	4	16.7	16.7	100.0
Total	24	100.0	100.0	

(Sumber: Data Penelitian, 2023)

Uji Validitas

Pengujian validitas data dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi dengan perhitungan yang dilakukan menggunakan program spss, tujuan untuk menguji keabsahan instrumen penelitian yang hendak disebarakan dengan nilai signifikan yang berada di bawah 0,05

menggunakan nilai *r* hitung pada tabel yang dengan ketentuan *n*-2, dimana *n* merupakan jumlah sampel sehingga diperoleh nilai *r* sebesar 0,404 menunjukkan sebai item yang valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji Validitas Data Responden ke Karyawan

Indikator	<i>r</i> Hitung	<i>r</i> Tabel	Keterangan
X1	0,728	0,432	Valid
X2	0,701	0,432	Valid
X3	0,696	0,432	Valid
X4	0,618	0,432	Valid
X5	0,729	0,432	Valid
X6	0,658	0,432	Valid
X7	0,722	0,432	Valid
X8	0,634	0,432	Valid
X9	0,462	0,432	Valid
X10	0,652	0,432	Valid
X11	0,682	0,432	Valid
X12	0,711	0,432	Valid
X13	0,775	0,432	Valid
X14	0,749	0,432	Valid
X15	0,830	0,432	Valid
X16	0,502	0,432	Valid
X17	0,851	0,432	Valid
X18	0,813	0,432	Valid
X19	0,851	0,432	Valid

(Sumber: Data Penelitian, 2023)

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian mempunyai nilai rata-rata

korelasi 0,698. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut valid.

Tabel 6. Uji Validitas Data Responden ke Atasan

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	0,623	0,432	Valid
X2	0,145	0,432	Tidak Valid
X3	0,675	0,432	Valid
X4	0,811	0,432	Valid
X5	0,622	0,432	Valid
X6	0,813	0,432	Valid
X7	0,740	0,432	Valid
X8	0,722	0,432	Valid
X9	0,830	0,432	Valid
X10	0,796	0,432	Valid
X11	0,808	0,432	Valid
X12	0,703	0,432	Valid
X13	0,681	0,432	Valid
X14	0,802	0,432	Valid
X15	0,832	0,432	Valid
X16	0,899	0,432	Valid
X17	0,820	0,432	Valid
X18	0,786	0,432	Valid
X19	0,731	0,432	Valid

(Sumber: Data Penelitian, 2023)

Tabel 6 di atas menunjukkan menunjukkan bahwa beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian mempunyai nilai rata-rata korelasi 0,728. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut valid dan hanya satu yang tidak valid indikator X2.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas data untuk masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji Reliabilitas Data Karyawan

Indikator	Alpha	Keterangan
X1	0,937	Reliabel
X2	0,938	Reliabel
X3	0,938	Reliabel
X4	0,940	Reliabel
X5	0,937	Reliabel
X6	0,939	Reliabel
X7	0,938	Reliabel
X8	0,939	Reliabel
X9	0,943	Reliabel
X10	0,939	Reliabel

Indikator	Alpha	Keterangan
X11	0,939	Reliabel
X12	0,938	Reliabel
X13	0,936	Reliabel
X14	0,937	Reliabel
X15	0,935	Reliabel
X16	0,941	Reliabel
X17	0,935	Reliabel
X18	0,936	Reliabel
X19	0,935	Reliabel

(Sumber: Data Penelitian, 2023)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua indikator menghasilkan nilai koefisien *Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel dengan konsep pengukuran masing-masing variabel, dalam hal ini kuesioner yang digunakan dalam penelitian merupakan kuesioner handal.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Data Atasan

Indikator	Alpha	Keterangan
X1	0,952	Reliabel
X2	0,950	Reliabel
X3	0,951	Reliabel
X4	0,958	Reliabel
X5	0,948	Reliabel
X6	0,948	Reliabel
X7	0,949	Reliabel
X8	0,948	Reliabel
X9	0,950	Reliabel
X10	0,950	Reliabel
X11	0,948	Reliabel
X12	0,950	Reliabel
X13	0,950	Reliabel
X14	0,948	Reliabel
X15	0,948	Reliabel
X16	0,946	Reliabel
X17	0,948	Reliabel
X18	0,949	Reliabel
X19	0,950	Reliabel

(Sumber: Data Penelitian, 2023)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua indikator menghasilkan nilai koefisien

Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel dengan

konsep pengukuran masing-masing variabel, dalam hal ini kuesioner yang digunakan dalam penelitian merupakan kuesioner handal.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja atasan ada yang tidak valid yaitu indikator X2 dengan alpha 0,145 karena nilai r hitungan lebih kecil dari nilai r tabel sehingga indikator tidak bisa dipakai untuk mengukur kinerja atasan.

Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran di PT HT *Manufacturing* dilihat dari hasil pengukuran sudah dinilai baik, namun untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan maka dibutuhkan suatu sistem pelatihan kerja karyawan yang diatur secara berkala oleh manajemen. Perusahaan perlu memfasilitasi karyawan untuk mengikuti pelatihan khusus misalnya mekanik yang di latih untuk ahli di satu merek kendaraan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang Pengukuran Kinerja PT HT *Manufacturing* dengan menggunakan pendekatan HRSC, dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja yang dilakukan perusahaan diakibatkan penurunan produktivitas karyawan dalam bekerja serta pengukuran kinerja karyawan belum dilakukan secara komperhensif dan tidak adanya perbaikan dalam kinerja karyawan yang sesuai serta belum tepatnya perusahaan dalam melakukan pengukuran kinerja karyawan. hal tersebut diduga menjadi indikasi permasalahan kinerja karyawan perusahaan. Sementara pengukuran pada penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Human Resources*

Scorecard. Berdasarkan hasil penjelasan serta pengujian terhadap penelitian yang diajukan dapat diketahui antara lain adalah pelatihan karyawan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. HT *Manufacturing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, G., & Banker, R. K. (n.d.). Mark Young. (1997). *Management Accounting*, 2.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). *The HR scorecard: Linking people, strategy, and performance*. Harvard Business Press.
- Dilber, M., Bayyurt, N., Zaim, S., & Tarim, M. (2005). Critical factors of total quality management and its effect on performance in health care industry: a Turkish experience. *Problems and Perspectives in Management*, 4(1), 220–234.
- IKA NUR LAILI FITRI ARZAKILA, A. (2022). *MANAJEMEN PENGENDALIAN MUTU DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KONSUMEN (Studi Kasus di Rumah Makan Ayam Uleg Cak Abit)*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Jusuf, R. S. (2013). Analisis pengaruh TQM, Sistem pengukuran kinerja dan reward terhadap kinerja manajerial. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The balanced scorecard: translating strategy into action*. Harvard business press.
- Laili, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Masruroh, N. (2012). Pengukuran Kinerja Menggunakan Human Resources

- Scorecard dalam rangka Meningkatkan Kinerja di PT. Rajawali Tanjungsari. *Tekmapro: Journal of Industrial Engineering and Management*, 3(1).
- Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work engagement karyawan MRN terhadap implementasi aplikasi data analisis SDM. *MANASA*, 5(1), 1–14.
- Noyes Jr, R., Christiansen, J., Clancy, J., Garvey, M. J., Suelzer, M., & Anderson, D. J. (1991). Predictors of serious suicide attempts among patients with panic disorder. *Comprehensive Psychiatry*, 32(3), 261–267.
- Siregar, I., Nasution, A. A., & Sari, R. M. (2017). Effect of total quality management on the quality and productivity of human resources. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 180(1), 12116.
- Widjaya, O. H., & Suryawan, I. N. (2014). Pengaruh Total Quality Management dan Quality Management Information Terhadap Kinerja Perusahaan. *Media Bisnis*, 6(2), 88–96.
- Yuwono, S. (2002). *Petunjuk praktis penyusunan Balanced Scorecard menuju Organisasi yang berfokus pada strategi*.

	<p>Biodata, Penulis kedua, Welly Sugianto, S.T., M.M., merupakan Dosen Prodi Teknik Industri Universitas Putera Batam.</p>
---	--

	<p>Biodata, Penulis pertama, Restu Anjani, merupakan mahasiswa Prodi Teknik Industri Universitas Putera Batam</p>
---	---