

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA, PERANCANGAN DAN PENERAPAN BALANCED SCORECARD DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TRIPILAR CIPTA INOVASI**

**Eko Trianto<sup>1</sup>**

Universitas Islam Syekh –Yusuf, Tangerang

etrianto@unis.ac.id

**Laksono Edhi Lukito<sup>2</sup>**

Universitas Islam Syekh –Yusuf, Tangerang

elukito@unis.ac.id

## ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of job satisfaction, design and implementation of the balanced scorecard and performance appraisal on employee productivity at Pt. Tripilar Cipta Inovasi. This study uses quantitative methods, the data used are primary data where the data collection process is carried out through direct survey. The population in this study is 127 employees and a sample of 96 respondents is obtained with the sample used is the sample proportional stratified random sampling technique. The data analysis technique used in this study is multiple regression, and processed using SPSS version 23 software. The results showed that partially the job satisfaction variable had a positive and significant effect on employee productivity, then the variable balanced scorecard implementation partially had a positive and significant effect on productivity. employees, partially the performance appraisal on employee productivity has a positive and significant effect on employee productivity, while simultaneously or simultaneously the variables influence job satisfaction, design and implementation of the balanced scorecard and performance appraisal on employee productivity at PT.Tripilar Cipta Inovasi*

***Keywords: Job Satisfaction, Design and Implementation of Balanced Scorecard, Assessment and Employee Productivity***

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, perancangan and penerapan balanced scorecard dan penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tripilar Cipta Inovasi. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif, data yang digunakan merupakan data primer dimana proses pengumpulan datanya dilakukan melalui survey secara langsung, Populasi dalam penelitian ini sebanyak 127 karyawan dan diperoleh sample sebanyak 96 responden dengan sample yang digunakan yaitu sample teknik Proportionate Stratified Random Sampling. teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi berganda, serta diolah menggunakan software SPSS versi 23. Hasil Penelitian menunjukkan secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, kemudian variabel penerapan balanced scorecard secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, secara parsial penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sementara secara bersama-sama atau simultan variabel kepuasan kerja, perancangan and penerapan balanced scorecard dan penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tripilar Cipta Inovasi

***Kata kunci: Kepuasan Kerja, Perancangan dan Penerapan Balanced Scorecard, Penilaian dan Produktivitas karyawan***

## A. Pendahuluan

Munculnya wabah virus Covid-19 dapat menghambat jalannya kegiatan operasional perusahaan, dilihat dari banyaknya persaingan yang ketat pada era globalisasi seperti sekarang dan kemajuan teknologi yang semakin pesat, mendorong perusahaan harus bekerja secara optimal agar tetap dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting bagi keberhasilan perusahaan maka dari itu diperlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk mencapai tujuan pada suatu perusahaan.

Menurut (Pratama, 2019) Pengelolaan sumber daya manusia diperlukan beberapa komponen secara sinergis, beberapa diantaranya yaitu pimpinan, karyawan, dan sistem yang digunakan pada suatu perusahaan sehingga untuk mengelola sumber daya yang kompeten perusahaan harus selektif untuk membentuk struktural organisasi yang baik pada perusahaan. Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan industri. Bagi individu manfaat yang dapat diperoleh yaitu sebuah kepuasan kerja sedangkan bagi industri penelitian ini dapat melakukan Perancangan yang

baik, pengukuran kerja yang sangat penting dalam suatu organisasi dapat mengevaluasi dan memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja secara baik dan kompeten agar dapat tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi. salah satu alat dalam pengukuran kinerja pada suatu organisasi yaitu *balanced scorecard* yang pengukuran kinerja suatu organisasi tidak hanya suatu sudut pandang keuangan saja, akan tetapi dalam mengukur kinerja suatu organisasi dengan menggunakan empat perspektif yang terdiri dari perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. *Balanced scorecard* telah dipakai secara luas oleh organisasi-organisasi seperti sebuah perusahaan. Dengan menerapkan *Balanced scorecard* manajemen dalam organisasi sebuah perusahaan akan mengukur bagaimana suatu kinerja unit ataupun pelayanan mereka dalam menciptakan value

Menurut (Mukrodi, 2019) Menetapkan metode *Balance Scorecard* para manajer perusahaan akan mampu mengukur bagaimana unit bisnis mereka melakukan penciptaan nilai saat ini dengan tetap mempertimbangkan

kepentingan-kepentingan masa yang akan datang. *Balanced Scorecard* merupakan suatu system manajemen, pengukuran, dan pengendalian secara cepat, tepat dan komperhensif dapat memberikan pemahaman kepada manajer tentang bisnis.

### **Kajian Penelitian**

#### **a) Sumber Daya Manusia**

Menurut (Nurdin, 2019)“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengelolaan, serta pengawasan dan pengembangan kinerja yang kompeten dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang di yang diinginkan dalam suatu perusahaan.

#### **b) Teori Kepuasan kerja**

Menurut (Jumantoro et al., 2019) Merupakan hasil kinerja para karyawan secara baik dan terstruktur sehingga mereka puas dengan hasil apa yang telah dikerjakan. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Menurut (Sugiono et al., 2020). Menyatakan bahwa kepuasan kerja mengarah pada pekerjaan yang

pernah dilakukan dan timbul rasa senang atau kesukaan yang dirasakan oleh pekerja ketika apa yang targetkan tercapai.

#### **c) Teori Perancangan, Penerapan *Balanced Scorecard***

Menurut (Dwianto et al., 2019) metode *balanced scorecard* sangat penting digunakan dalam penerapan strategi perubahan agar perusahaan mampu merencanakan sekaligus memberikan penilaian dalam beberapa strategi yang cocok untuk dijalankan oleh perusahaan.

Menurut (Ashary, 2019), metode pengukuran kinerja yang ada harus mampu mengukur kinerja perusahaan dari segala aspek sehingga dapat diketahui keadaan keseluruhan dari perusahaan dan penerapan *balanced scorecard* sebagai alat pengukur kinerja merupakan solusi yang tepat.

#### **d) Teori Penilaian Kinerja**

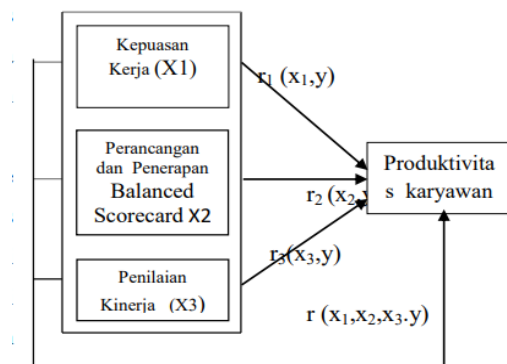
Menurut (Rosniyenti & Wahyuni, 2019) mendefinisikan bahwa penilaian merupakan evaluasi kinerja yang dilakukan pada suatu organisasi untuk menilai pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu

organisasi, atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu.

**e) Teori Produktivitas Kerja**

Menurut (Ashary, 2019) Menyatakan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio hasil dari yang diinginkan dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.

**B. Kerangka Pemikiran dan Hipotesa**



**Gambar 1.kerangka pemikiran**

**a) Kerangk Pemikiran**

Dari kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan bahwa variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi dengan berbagai faktor penyebab ,diantaranya kepuasan kerja (X1) ,perencanaan dan penerapan balanced scorecard (X2) dan penilaian kinerja (X3)

**b) Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis

dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 :Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tripilar Cipta Inovasi

H2 :Perancangan dan penerapan Balanced Scorecard secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tripilar Cipta Inovasi

H3: Penilaian kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada . PT. Tripilar Cipta Inovasi

H4: Kepuasan kerja, perancangan, penerapan balanced scorecard dan Penilaian kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tripilar Cipta Inovasi

**B. Metode Penelitian**

**a). Jenis metode**

metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif penelitian dilakukan pada PT. Tripilar Cipta Inovasi, berupa data-data primer yang berhubungan dengan variable-variabel penelitian.

**b). Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut (Sugiono et al., 2020) , mengemukakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tripilar Cipta Inovasi sampel yang digunakan yaitu sampel teknik Probability Random Sampling. Sample (Sugiono et al., 2020) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi

besar dari penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang kita ambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

**c). Definisi Operasional Variabel**

Menurut (Sugeng Lubar Prastowo, 2020) Definisi operasional adalah definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti menspesifikan kegiatan atau kebenaran suatu operasional yang diperlukan untuk mengatur variabel operasional masalah yang dihubungkan untuk membantu mengidentifikasi terhadap indikator yang berkaitan dengan variabel tersebut.

Menurut sugiyono (Sugiono et al., 2020) “menjelaskan bahwa “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dan nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan “dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel yang digunakan sebagai aspek utama dalam proses penelitian adapun variabel-variabel tersebut terdiri dari:

Variabel independen yaitu variabel bebas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen.

1. Variabel dependen yaitu variabel terikat yang dipengaruhi atau

yang menjadi akibat karena adanya variabel independen.

2. Variabel dependen yaitu variabel terikat yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen.

Oprasional variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja sebagai variabel X1 (Variabel Independen) atau variabel bebas yang hasil permasalahannya mempengaruhi variabel Y Produktivitas Karyawan (variabel dependen)
2. Perancangan dan penerapan Balanced scorecard sebagai variabel X2 (Variabel Independen) atau variabel bebas yang hasil permasalahannya mempengaruhi variabel Y Produktivitas Karyawan (variabel dependen)
3. Penilaian sebagai variabel X3 (Variabel Independen) atau variabel bebas yang hasil permasalahannya mempengaruhi variabel Y Produktivitas Karyawan (variabel dependen)
4. Produktivitas sebagai variabel Y (variabel dependen) atau variabel bebas atau variabel X1, X2, X3,(Variabel Independen).

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**a). Statistik Deskriptif**

Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistic deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistic deskriptif maupun inferensial.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	75	78,1%
2. Perempuan	21	21,9%
Usia		
1. < 20 Tahun	33	34,54%
2. 20-30 Tahun	17	17,7%
3. 30-40 Tahun	17	17,7%
4. >40	29	30,2%
5. Tahun		
Pendidikan Terakhir		
1. SD/MI	3	3,1%
2. SMP/MTS	16	16,7%
3. SMA/SMK/MA	47	49,0%
4. Diploma	13	13,5%
5. Sarjana	17	17,7%

Sumber : Data diolah peneliti

**b). Uji Regresi Linear Berganda**

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel dependen dengan lebih satu variabel independen. Jika menggunakan uji regresi linear berganda data harus berdistribusi normal. Untuk mengetahui dua atau lebih variabel bebas dan terhadap terikat. Hasil uji linear berganda dalam penelitian ini

dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		
1 (Constant)	11.809	2.968		3.978	.000
kepuasan kerja	.155	.071	.216	2.197	.031
penerapan dan perancangan balance scorecard	.328	.103	.379	3.180	.002
Penilaian	.246	.105	.236	2.348	.021

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \epsilon$$

**Koefisien regresi**

$$\text{Produktivitas} = 11.809 + 0,155(K\_ker) + 0,328(bs) + 0,246(pen) + \epsilon$$

1. Nilai konstanta sebesar 11.809 nilai tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel Kepuasan kerja, Perancangan dan Penerapan Balanced Scorecard dan Penilaian jika nilai 1 sebesar 11.809 dengan asumsi variabel yang lain konsisten.
2. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja senilai 0.155, nilai ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dari kepuasan kerja terhadap produktivitas perusahaan, nilai koefisien regresi hasilnya positif, sehingga dapat disimpulkan jika kepuasan kinerja mengalami peningkatan sebesar

satu satuan, maka dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,155.

3. Nilai koefisien regresi penerapan dan perancangan balance scorecard senilai 0.328, nilai ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dari penerapan dan perancangan balance scorecard terhadap produktivitas perusahaan, nilai koefisien regresi hasilnya positif, sehingga dapat disimpulkan jika penerapan dan perancangan balance scorecard mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,328.
4. Nilai koefisien regresi penilaian kinerja senilai 0.246, nilai ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dari penilaian kinerja terhadap produktivitas perusahaan, nilai koefisien regresi hasilnya positif, sehingga dapat disimpulkan jika penilaian kinerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,246.

**c). Uji Hipotesis**

**a) Uji t-Statistik**

**Tabel 3. Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.809	2.968		3.978	.000
kepuasan kerja	.155	.071	.216	2.197	.031
penerapan dan perancangan balance scorecard	.328	.103	.379	3.180	.002
Penilaian	.248	.105	.236	2.348	.021

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan

**Sumber: Data diolah peneliti**

Berdasarkan pada tabel diatas, pada penelitian ini ditetapkan menggunakan nilai  $\alpha$  0,05 atau 5%. Dan penelitian dilakukan satu arah, sehingga dapat ditentukan hasil sebagai berikut:

1. Nilai *p-value* kepuasan kerja sebesar  $0,031 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima artinya secara parsial variabel kepuasan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable produktivitas karyawan.
2. Nilai *p-value* penerapan dan perancangan balance Scorecard  $0,002 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima artinya secara parsial variabel penerapan dan perancangan balance Scorecard berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Nilai *p-value* penilaian kinerja sebesar  $0,021 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima artinya secara parsial variabel penilaian kinerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**b) Uji F-Statistik**

**Tabel 4. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1166.814	3	388.938	35.770	.000 <sup>*</sup>
Residual	1000.343	92	10.873		
Total	2167.156	95			

sumber: Data diolah peneliti

**Sumber: Data diolah peneliti**

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya variabel kepuasan kerja, penerapan, dan perancangan *balance Scorecard*, berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel produktivitas karyawan.

**d). Koefisien Determinasi**

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,523

**Tabel 5. Uji R-Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 <sup>a</sup>	.538	.523	3.297

Sumber: Data diolah peneliti

yang artinya variabel independent memiliki pengaruh sebesar 0,523 atau 52,3 % terhadap variabel dependent sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



#### D. Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diteliti dapat paparkan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kepuasan kerja, perancangan dan penerapan Balanced Scorecard sebagai alat ukur penilaian terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Tripilar Cipta Inovasi. sebagai berikut: Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas yang dimiliki oleh karyawan PT. Tripilar Cipta Inovasi. Hasil dari penelitian ini dapat

diketahui bahwa perancangan dan penerapan Balanced Scorecard berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas yang dimiliki oleh PT. Tripilar Cipta Inovasi. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa penilaian kinerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Tripilar Cipta Inovasi. Secara simultan dan bersama-sama variabel kepuasan kerja,, perancangan dan penerapan Balanced Scorecard, penilaian kinerja terhadap produktivitas perusahaan pada PT. Tripilar Cipta Inovasi.

#### E. Daftar Pustaka

- Ashary, L. (2019). Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan peternak ayam potong PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) di Kabupaten Jember. *GROWTH*. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/Growth/article/view/293>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & ... (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. ... (*Jurnal Ekonomi Dan* .... <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/74>
- Jumantoro, R., Farida, U., & ... (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri .... *ISOQUANT: Jurnal* .... [http://isoquant/article/view/244](http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant/article/view/244)
- Mukrodi, M. (2019). Membangun Motivasi Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic* .... <http://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/92>
- Nuridin, M. R. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta. In *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. scholar.archive.org. <https://scholar.archive.org/work/odp2d73hkr5zjuuzctwexjdb4/access/wayback/https://ojs.ekonomi-unikris.ac.id/index.php/JMBK/article/download/295/pdf>
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*. <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/>

- JUMANT/article/view/516
- Rosniyenti, R., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*. <http://ojs.stiehas.ac.id/index.php/JE/article/view/79>
- Sugeng Lubar Prastowo. (2020). *No Title Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Teknik Pengolahan Data Program SPSS*.
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab AL Hamid. *Jurnal Ilmiah MEA* ....  
<http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/929>