PERANAN SISTEM INFORMASI SCORECARD ONLINE

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GRAMEDIA PRINTING BANDUNG PLANT

Triono

Mahasiswa Program Studi Sistem Informasi, Universitas Komputer Indonesia (Unikom)

Abstract

Performance measurement can show the connection between what the company had planned and what the company had achieved in determining the level of success of that company. In order to determine whether the strategy is working or not, management needs some tools of performance measurement to measure the company's performance throughout the process of achieving the goals.

The balanced scorecard provides a clear framework and makes sense for all personnel to generate financial performance through the realization of a variety of non-financial performance. The balanced scorecard is communicated throughout the coordination of personnel and can be done in realizing the company's strategic objectives that have been defined using information technology

This research is aimed to look how the role of Scorecard Online Information Systems for Employee Performance PT Gramedia Printing Bandung Plant.
The problem background is the existence of conflicting perceptions among employees of the existing performance measurement system in PT Gramedia Printing Bandung Plant.

The method used in this research is descriptive and associative. The samples selected randomly. A simple random sample is taken. Data collection method used is by using questionnaires. Data processing method is correlation analysis and coefficient determination. Validity and reliability of the instrument were tested using correlation analysis and Cronbach α. The relationship between the role of Scorecard Online Information Systems for Employee Performance PT Gramedia Printing Bandung Plant was analysed using Pearson correlation analysis.

Key Words: Information System, Scorecard, Performance

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Di tengah banyaknya persaingan dalam negeri untuk meraih pangsa pasar yang lebih luas, keberadaan PT. Gramedia Printing Bandung Plant yang merupakan anak usaha Kelompok Kompas-Gramedia di bawah payung Group of Printing Division, yang bergerak untuk pasar Jawa Barat pada khususnya harus membenahi manajemen operasional intern maupun ekstern perusahaan. Di mana dalam melakukan aktivitas produksinya perusahaan ini berproduksi berdasarkan pesanan (job order). PT. Gramedia Printing Bandung Plant telah memiliki sertifikasi ISO:9001 tahun 2008 tentang Sistem Manajemen Mutu.

Salah satu cara untuk pengembangan strategi adalah menggunakan pendekatan Sistem Informasi Pengelolaan Kinerja berbasis *Balanced Scorecard*. *Balanced Scorecard* merupakan metode pengukuran kinerja yang menjabarkan visi dan strategi perusahaan ke dalam tujuan operasional dan seperangkat tolak ukur kinerja untuk 4 perspektif *Balanced Scorecard*, yaitu

perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis internal serta proses pembelajaran dan pertumbuhan (Robert Kaplan dan Norton, 2000:9).

Selama lebih dari 16 tahun perkembangannya, *Balanced Scorecard* telah mengalami tiga evolusi penerapan. Pada tahap pertama perkembangannya (1990-1992), *Balanced Scorecard* dimanfaatkan secara terbatas untuk memperbaiki sistem pengukuran kinerja eksekutif. Pada tahap kedua (1993-2005), *Balanced Scorecard* dimanfaatkan sebagai inti sistem manajemen strategis. Pada tahap ini *Balanced Scorecard* dimanfaatkan untuk meningkatkan secara signifikan kualitas perencanaan yang bersifat strategis. Pada tahap ketiga perkembangannya (tahun 2006) *Balanced Scorecard* dimanfaatkan untuk sistem pengelolaan kinerja personel (tidak hanya eksekutif, namun mencakup kinerja seluruh personel organisasi). Pada tahap ini dilakukan pengintegrasian sistem manajemen strategis berbasis *Balanced Scorecard* dengan sistem pengelolaan kinerja personel yang menghasilkan Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis *Balanced Scorecard.*Implementasi sistem tersebut telah diterapkan sebagai sistem informasi di PT. Gramedia Printing (terutama PT. Gramedia Printing Bandung Plant) dan dinamakan Sistem Informasi *Scorecard Online* (SCO). Peran Sistem Informasi *Scorecard Online* bagi karyawan di harapkan akan lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dalam menunjang visi, misi dan rencana stategis perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HR (*Human Resources*) PT. Gramedia Printing Bandung Plant, diketahui terdapat dua tanggapan yang berbeda mengenai hasil pengukuran kinerja karyawan. Di satu sisi, karyawan berusaha meningkatkan kinerjanya dengan mengefektifkan *cost reduction*. Di sisi lain, sebagian karyawan merasa kurang tanggap terhadap hasil pengukuran kerjanya, baik yang di hasilkan setiap bulannya, maupun dalam setiap semesternya. Padahal, dengan pencapaian grade hasil kerja karyawan tersebut, perusahaan melakukan penentuan besarnya penghargaan yang akan diberikan kepada karyawan.

Dari penjabaran diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap Sistem Informasi *Scorecard Online* yang berhubungan dengan kinerja karyawan dengan judul: **"Peranan Sistem Informasi *Scorecard Online* terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Printing Bandung Plant "**

2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah berdasarkan latar belakang penelitian dan fakta yang penulis temukan di lapangan. Adapun masalah yang berhasil peneliti identifikasi yaitu:

1. Belum adanya penelitian secara ilmiah tentang peranan Sistem Informasi *Scorecard Online* terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Printing Bandung Plant.

2. Belum adanya ukuran pasti apakah Sistem Informasi *Scorecard Online* memacu produktifitas dan kinerja karyawan.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang ada, maka rumusan masalah yang diajukan adalah:

1. Bagaimana Sistem Informasi *Scorecard Online* yang berjalan saat ini di PT. Gramedia Printing Bandung Plant?

2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Gramedia Printing Bandung Plant?

3. Bagaimana dampak Sistem Informasi *Scorecard Online* terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Printing Bandung Plant?

4. Tujuan Penelitian

Ada pun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Sistem Informasi *Scorecard Online* yang berjalan saat ini di PT. Gramedia Printing Bandung Plant.

2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Gramedia Printing Bandung Plant.

3. Untuk mengetahui dampak Sistem Informasi *Scorecard Online* terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Printing Bandung Plant.

5. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki 2 kegunaan penelitian, yaitu kegunaan akademis dan kegunaan praktis.

a. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diterapkan sebagai bahan kajian dan informasi bagi para pengambil keputusan di PT. Gramedia Printing Bandung Plant.

b. Kegunaan Akademis

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini yaitu:

a. Bagi Universitas

Dengan penyusunan hasil penelitian ini akan menambah khasanah pustaka akademik bagi universitas dengan mendokumentasikannya agar dapat dijadikan pembanding dan juga literatur bagi mahasiswa lain dalam melakukan penelitian.

b. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini dapat menambah pengalaman serta pengetahuan dalam hal *research* dan sebagai penerapan ilmu yang didapat di kelas. Hal lain tentunya penelitian ini berguna sebagai syarat bagi peneliti untuk memperoleh gelar sarjana komputer pada Fakultas Teknik, Universitas Komputer Indonesia.

c. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu Analisis dan Perancangan Sistem Informasi.

6. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dimaksudkan untuk mempertegas ruang lingkup masalah yang akan di bahas, agar tidak menimbulkan munculnya penafsiran-penafsiran yang luas dan menyimpang. Ada pun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian hanya dilakukan terhadap Sistem Informasi *Scorecard Online* terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Printing Bandung Plant.

2. Responden dari survey ini adalah karyawan PT. Gramedia Printing Bandung Plant.yang sudah bekerja diatas 2 tahun.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

1. Konsep Sistem Informasi

Menurut James O'Brien (2003:8), sistem adalah sebuah kelompok yang terintegrasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dengan menerima masukan *(input)* dan menghasilkan keluaran (*output*) dalam sebuah proses transformasi yang terorganisir dengan baik.

Menurut Romney dan Steinbart (2002:9), informasi adalah data yang telah diorganisasikan dan diolah sehingga mempunyai arti.

Menurut McLeod (2001:12), informasi merupakan data yang telah diproses atau data yang memiliki arti, biasanya memberitahukan pengguna sesuatu yang belum diketahuinya.

Menurut Tata Sutabri, S.Kom., MM, (2005:36), sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi organisasi yang bersifat manajerial dalam kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan – laporan yang diperlukan.

Leitch Rosses (dalam Jogiyanto, 2005:11) mengemukakan sistem informasi adalah suatu sistem didalam organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengelolah transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

Sehingga dapat disimpulkan Sistem Informasi yaitu:

"Suatu sistem terintegrasi yang mampu menyediakan informasi yang bermanfaat bagi penggunanya, atau sebuah sistem terintegrasi atau sistem manusia-mesin, untuk menyediakan informasi untuk mendukung operasi, manajemen dalam suatu organisasi".

Komponen fisik sistem informasi menurut Jogiyanto (2005:12) terdiri dari :

1. Perangkat keras komputer

   Komponen untuk melengkapi data kegiatan memasukkan data, memproses data dan keluarkan data, untuk interaksi, media komunikasi data. Contoh : *disk, printer, tape*, CPU, *storage*, perangkat *Input/Output*, dll.

2. Perangkat lunak computer

   Program dan instruksi yang diberikan ke computer. Contoh : perangkat lunak sistem (sistem operasi dan utilitinya), perangkat lunak umum aplikasi (bahasa pemrograman), perangkat lunak aplikasi (misalnya aplikasi akuntansi dll).

3. Basis data

   Kumpulan data dan informasi yang diorganisasikan sedemikian rupa sehingga mudah diakses pengguna system informasi. Penyimpanan basis data terdapat pada media penyimpan komputer.

4. Prosedur:

   Instruksi dan kebijakan untuk mengoperasikan sistem, langkah-langkah penggunaan sistem.

5. Manusia

   Personel dari sistem informasi untuk pengelolaan informasi (SDM), meliputi:

   1. *Clerical personnel* (untuk menangani transaksi dan pemrosesan data dan melakukan *inquiry* = operator);

   2. *First level manager*: untuk mengelola pemrosesan data didukung dengan perencanaan, penjadwalan, identifikasi situasi *out-of-control* dan pengambilan keputusan level menengah ke bawah.

   3. *Staff specialist*: digunakan untuk analisis untuk perencanaan dan pelaporan.

   4. *Management*: untuk pembuatan laporan berkala, permintaan khusus, analisis khusus, laporan khsusus, pendukung identifikasi masalah dan peluang.

2. Konsep *Scorecard*

Scorecard sejatinya diambil dari *Balanced Scorecard* (BSC). Dimana *Balanced Scorecard* adalah pendekatan terhadap strategi manajemen yang dikembangkan oleh Robert Kaplan (*Harvard Business School*) dan David Norton pada awal tahun 1990. Menurut Husein Umar (2003 : 168) *Balanced Scorecard* terdiri atas dua kata, yaitu *balanced* yang secara harfiah berarti seimbang dan *scorecard* yang berarti kartu skor. *Scorecard* adalah kartu yang digunakan untuk mencatat skor hasil kinerja seseorang dan / atau suatu kelompok, juga untuk mencatat rencana skor yang hendak diwujudkannya. Sementara itu, pengertian *balanced* adalah bahwa kinerja seseorang atau kelompok tertentu akan diukur secara berimbang. Berimbang antara sisi internal dan eksternal perusahaan, dan berimbang pula antara perspektif keuangan dan non keuangan.

Perkembangan *Balanced Scorecard*

Selama lebih dari 16 tahun perkembangannya, *Balanced Scorecard* telah mengalami tiga evolusi penerapan. Pada tahap pertama perkembangannya (1990-1992), *Balanced Scorecard* dimanfaatkan secara terbatas untuk memperbaiki sistem pengukuran kinerja eksekutif. Pada tahap kedua (1993-2005), *Balanced Scorecard* dimanfaatkan sebagai inti sistem manajemen strategis. Pada tahap ini *Balanced Scorecard* dimanfaatkan untuk meningkatkan secara signifikan kualitas perencanaan yang bersifat strategis. Pada tahap ketiga perkembangannya (tahun 2006) *Balanced Scorecard* dimanfaatkan untuk sistem pengelolaan kinerja personel (tidak hanya eksekutif, namun mencakup kinerja seluruh personel organisasi). Pada tahap ini dilakukan pengintegrasian sistem manajemen strategis berbasis *Balanced Scorecard* dengan sistem pengelolaan kinerja personel yang menghasilkan Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis *Balanced Scorecard* (Mulyadi. 2007:12).

Norton. D. P. dan Kaplan, R. S. (1992) yang diterjemahkan oleh Gasperz (2005:38) menyatakan, "Adanya empat perspektif penting di dalam *Balance Scorecard* agar dapat menerapkan konsep *Balance Scorecard* (Lampiran 1) dengan tepat dan berhasil, yaitu:

1. ***Financial*** → Berorientasi pada para pemegang saham.
2. **Pelanggan** → Bagaimana kita bisa menjadi supplier utama yang paling bernilai bagi para *customer.*
3. **Proses Bisnis Internal** → Proses bisnis apa saja yang terbaik yang harus kita lakukan dalam jangka panjang untuk mencapai tujuan *financial* dan kepuasan konsumen.
4. **Pembelajaran dan Pertumbuhan** → Bagaimana kita bisa meningkatkan dan menciptakan *value* secara *continue* terutama dalam hubungannya dengan kemampuan dan motivasi karyawan.

Indikator kinerja kunci (*Key Performance Indicator* / KPI) merupakan Indikator yang memberikan informasi ukuran mengenai aspek kinerja paling kritis, yang menentukan kesuksesan organisasi pada masa sekarang dan masa yang akan datang. Sedangkan indikator keberhasilan kunci (*Key Goal Indicator* / KGI) merupakan indikator yang digunakan untuk mendeskripsikan dampak (*outcome*) dari sebuah proses. Pengelolaan kinerja pada hakikatnya merupakan usaha penegakan perilaku personel yang diharapkan dan penekanan pada perilaku personel yang tidak diharapkan.

Perspektif Finansial

Tujuan finansial berperan sebagai fokus dari tujuan strategis, ukuran-ukuran semua perspektif *Balance Scorecard*. Ukuran-ukuran yang dipilih sebaiknya menjadi bagian dari keterkaitan hubungan sebab akibat yang memuncak di peningkatan kinerja finansial. Perspektif finansial sendiri memiliki 2 indikator kunci, yaitu:

No	Indikator Kunci	Ukuran Hasil (Goal)
1.	Meningkatnya pendapatan	Meningkatnya pendapatan perusahaan dengan penambahan kapasitas produksi dan penambahan jumlah pelanggan, serta pertumbuhan pendapatan baik yang berasal dari order lokal maupun dari luar.
2.	Berkurangnya Biaya	Bertambahnya rasio pendapatan dengan mengurangi beban operasi.

Perspektif Pelanggan

Lingkungan bisnis bergolak dan kompetitif menuntut perubahan radikal dalam pengelolaan kinerja personel. Dalam lingkungan yang didalamnya *customer* (pelanggan) memegang kendali bisnis dan pilihan mereka diperebutkan banyak produser, perusahaan dituntut untuk mendesain customer *driven performance management system* yang menjanjikan penggalangan dan pengarahan seluruh sumber daya organisasi untuk memenangkan pilihan pelanggan. Perspektif pelanggan memiliki 2 indikator kunci, yaitu:

No	Indikator Kunci	Ukuran Hasil (Goal)
1	Kesetiaan Customer	Meningkatnya kepuasan pelanggan, mengurangi komplain dan meminimalisir klaim sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
2	Keeratan Hubungan dengan *Customer* (Pelanggan)	Bertambahnya kepercayaan pelanggan terutama dari luar Kelompok Kompas-Gramedia (KKG).

Perspektif Proses Bisnis Internal

Perspektif Bisnis Internal dapat diukur dengan 2 indikator utama yaitu :

No	Indikator Kunci	Ukuran Hasil (Goal)
1	*Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya)	Kualitas produk meningkat, mengacu pada sigma level, serta meminimalisir keterlambatan pengiriman (*On time in full delivery*).
2	Produktivitas	Meningkatnya efektivitas penggunaan bahan. Dalam hal proses produksi, utilitas mesin semakin maksimal.

Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Mengembangkan tujuan dan ukuran-ukuran yang mengendalikan pembelajaran serta pertumbuhan organisasi. Terdapat beberapa kategori utama dalam perspektif ini, yaitu:

No	Indikator Kunci	Ukuran Hasil (Goal)
1	Meningkatnya Keterampilan Karyawan	Meningkatnya efektifitas dan kinerja di bidang yang berhubungan dengan IT.
2	Meningkatnya Komitmen Karyawan	Mengembangkan aspek 5 C (*Caring, Credible, Competen, Competitive, Customer Delight*), serta terbentuknya kaderisasi yang sehat, pelatihan dan sosialisasi yang akan meningkatkan kompetensi.

3. Konsep Kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2009:548), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan, sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selanjutnya, Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) mengungkapkan, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian kinerja tersebut, penulis menyimpulkan kinerja sebagai hasil dari kerja seseorang ataupun kelompok yang dicapai melalui usaha tertentu dan dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

Dari berbagai teori yang membahas mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) mengelompokannya kedalam 2 faktor utama, yaitu:

1. *Quality of work* (kualitas pekerjaan) Merupakan ketepatan dan ketelitian dari hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan.

2. *Quantity of work* (kuantitas pekerjaan) Merupakan deskripsi seberapa banyak dan cepat output yang dapat dikerjakan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

Dua hal diatas, menjadi acuan bagi penulis untuk dijadikan dimensi pada penelitian ini.

4. Hubungan Sistem Informasi *Scorecard Online* terhadap Kinerja

Penelitian terdahulu yang dapat penulis kutip mengenai bagaimana hubungan *Balanced Scorecard* terhadap Kinerja Karyawan dikemukakan oleh Hubert K. Rampersad (2003) dalam karyanya "*Personal Balanced Scorecard"*. Menurut hasil penelitian tersebut, terdapat pengaruh yang positif antara penilaian kinerja personel dengan metode *Balanced Scorecard* terhadap kinerja.

5. Kerangka Pemikiran

Menurut Bambang S. Soedibjo (2005:209) Kerangka Pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat disusun seperti yang disajikan dalam Lampiran 2.

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan lebih lanjut hubungan antara Sistem Informasi *Scorecard Online* dengan Kinerja Karyawan PT.Gramedia Printing Bandung Plant serta sebagai tolak ukur seberapa besar peranan Sistem Informasi *Scorecard Online* terhadap Kinerja Karyawan PT.Gramedia Printing Bandung Plant. Paradigma penelitian secara garis besar digambarkan dalam Lampiran 3.

6. Hipotesis

Hipotesis statistik dirumuskan dengan simbol-simbol statistik, dan antara hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternative (Ha) selalu dipasangkan. Dengan dipasangkan itu maka dapat dibuat keputusan yang tegas, mana yang diterima dan mana yang ditolak.

Singgih Santoso (2005:337) menuturkan, ketentuan yang ditetapkan untuk menguji apakah hipoesis diterima atau ditolak adalah sebagai berikut:

a. Jika probabilitas (nilai Sig.) > 0,01 ; maka H0 diterima H1 ditolak.

b. Jika probabilitas (nilai Sig.) < 0,01 ; maka H0 ditolak H1 diterima.

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihipotesiskan:

"Sistem Informasi *Scorecard Online* berperan terhadap kinerja karyawan PT.Gramedia Printing Bandung Plant".

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Sistem informasi *Scorecard Online*. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Gramedia Printing Bandung Plant.

Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Gramedia Printing didirikan pada tahun 1972, merupakan salah satu bisnis unit Kompas Gramedia yang bergerak di bidang layanan jasa cetak koran, tabloid, buku, majalah, material promosi dan *paper packaging*. Pada awalnya, harian Kompas yang terbit sejak 28 Juni 1965 masih dicetak di percetakan lain sehingga sering mengalami keterlambatan terbit. Atas inisiatif dari pendiri Kompas Gramedia, P.K. Ojong dan Jakob Oetama, pada tahun 1972 didirikan percetakan PT. Gramedia Printing untuk mencetak sendiri harian Kompas.

Percetakan di Daerah

Melihat pertumbuhan pembaca harian Kompas di luar Jakarta yang makin bertambah dan ingin lebih cepat membaca korannya, sirkulasi harian Kompas ke daerah yang selama ini semuanya dikirim dari Jakarta perlu dipercepat. Pada tahun 1997, PT. Gramedia Printing mengembangkan teknologi Cetak Jarak Jauh (CJJ) yang memungkinkan harian Kompas dicetak di beberapa daerah pada waktu yang sama.

PT. Gramedia Printing yang pada awalnya hanya 1 percetakan di Jakarta, mulai mendirikan beberapa percetakan di daerah. Hingga saat ini ada 8 percetakan yang tersebar di kota-kota besar di Indonesia, yaitu: Medan, Palembang, Bandung, Semarang, Surabaya, Banjarmasin, Makasar dan Bali.

Dengan semakin banyaknya jumlah buku yang dicetak oleh Gramedia Printing, maka pada tahun 2006 didirikanlah PT. Gramedia Printing Bandung Plant. Dengan tujuan menggali potensi yang ada pada masyarakat Jawa Barat khususnya Bandung, maka perusahaan mulai merintis pendiriannya pada tahun 2005. Pada mulanya percetakan di Bandung hanya focus pada produksi koran dan buku komik. 2 Februari 2006 adalah tanggal cetak perdana Koran Kompas di Jawa Barat. Dan sejak itu PT Gramedia Printing Group Bandung Plant beroperasi sampai saat ini. Melihat adanya potensi yang cukup besar di daerah Jawa Barat maka perusahaan kembali membuka cabang untuk proses produksi buku dan novel pada tahun 2007.
Produk yang ditangani antara lain:

- Koran : Kompas, Warta Kota, Jakarta Post, Kontan, The Wall Street Journal Asia, Sinar Harapan.
- Tabloid : Nova, Bola, Otomotif, Motor Plus, PC Plus, Nakita, Sinyal, Pulsa, Cek & Ricek, Rumah, Gaya Hidup Sehat.
- Majalah Anak: Bobo, Donal Bebek, Disney Princess, Disney & Me, Mombi, Ori, Gober, XY Kids, Girls, Barbie, Tinker Bell, Cars.
- Majalah Wanita : In Style, More, Kawanku, Chic, Herworld, Mother & Baby, Good House Keeping, Eve, Hello Indonesia, Spice.
- Majalah Otomotif : Auto Bild, Auto Expert, Bikers, Car & Tunning, Motor, Otosport, Motor Trend, Classic & Sport Car, F1 Racing, Asco Maxx, Moto Maxx.

- Majalah Umum/Hobby : Intisari, National Geographic, NG Traveller, Fortune, Angkasa, Blackberry, Bola Vaganza, Four-Four Two, Inside United, Chip, Chip Foto Video, Commando, Forsel, Flona, FHM, Garuda, Info Komputer, Laptop, I Create, Idea, Idea Garden, Intelijen, Investor, Jip, Marketing, Maxim, Men's Fitness, Martha Stewart Living, Mobile Guide, Pastry & Bakery, Renovasi, Reloaded, Sedap, Sedap Pemula, Selular, Solitaire, What Hi Fi.

- Materi Promosi : Alfamart, Carrefour, Giant, Sophie Martin, Yomart, Naga Swalayan.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi
Menjadi perusahaan percetakan terdepan dengan keunggulan dalam penguasaan teknologi, kualitas hasil cetak dan layanan di Bandung khususnya dan di Jawa Barat pada umumnya.
Misi
Menjalankan usaha percetakan untuk dapat ikut serta mencerahkan dan memajukan kehidupan bangsa melalui layanan yang memuaskan pelanggan dengan bekerja tuntas,perbaikan terus menerus,penuh tanggung jawab dan jujur.

3. Struktur Organisasi

Struktur adalah susunan atau tatanan . Organisasi adalah perkumpulan, susunan atau aturan dari berbagai bagian. Struktur organisasi adalah susunan atau tatanan dari suatu perkumpulan atau perusahaan yang dapat berfungsi sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan yang dapat menjadi wewenang dan tanggung jawab seseorang dalam organisasi tersebut (Struktur Organisasi PT.Gramedia Printing Bandung Plant dalam Lampiran 4).

4. Metode Penelitian dan Analisis

Menurut Sugiyono (2009:6), metode penelitian merupakan cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Penulis berpendapat bahwa metode penelitian merupakan cara-cara yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan.

Metode penelitian yang dirancang untuk penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Bambang S. Soedibjo (2005:6) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah penelitian untuk mengetahui nilai Variabel mandiri baik satu atau lebih Variabel tanpa membuat perbandingan atau dihubungkan dengan Variabel lainnya. Bambang S. Soedibjo (2005:7) melanjutkan, metode asosiatif sebagai metode korelasional, karena digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih Variabel. Metode asosiatif dapat dikatakan sebagai kelanjutan dari metode deskriptif dimana kita hanya menghimpun, menyajikan data secara cermat dan teliti. Akan tetapi metode deskriptif tidak melakukan uji hipotesis tentang hubungan antar Variabel.

5. Populasi dan Penarikan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61).

Berdasarkan definisi diatas, maka peneliti menetapkan bahwa populasi yang di teliti oleh peneliti adalah karyawan tetap PT. Gramedia Printing Bandung Plant yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun, alasannya adalah para karyawan tersebut sudah terdaftar pada Sistem

Informasi *Scorecard Online*, memiliki riwayat kinerja yang memadai dan memahami perspektif dan aspek-aspek kinerja Sistem Informasi *Scorecard Online*.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:62), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Berdasarkan pendapat Yamane (1967) yang dikutip Bambang S. Sudibjo (2005: 141), secara praktis ukuran sampel ditentukan dengan rumus:

$$n = \frac{N}{Nd^2+1}$$

Sumber: Bambang S. Soedibjo (2013:141)

Dimana:

N = Populasi

n = Sampel yang diinginkan

d = tingkat presisi yang diinginkan

Tingkat presisi akan semakin tinggi apabila kita menurunkan taraf keyakinan kita. Umumnya taraf keyakinan ini diambil antara 90% sampai 99% tergantung presisi yang diinginkan. Berdasarkan rumus tersebut, dengan jumlah populasi 196 orang serta tingkat presisi yang penulis tentukan sebesar 0,08 , maka didapat jumlah sampel sebesar 87 orang.

Sampel di peroleh secara acak sederhana dengan menggunakan *Random Sampling* sederhana dari daftar karyawan PT Gramedia Printing Bandung Plant. Random Sampling menurut Sugiyono (2010:82) merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

6. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Menurut Husein Umar (2003:93), wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data, pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan muka dengan orang yang diwawancarai. Dan dikatakan tidak langsung apabila daftar pertanyaan yang diberikan dapat dijawab pada kesempatan lain.

Penulis melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam instansi dan mempunyai wewenang untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dan mempunyai hubungan langsung dengan masalah yang tengah diteliti oleh penulis, yaitu kepada para karyawan dan bagian HR PT. Gramedia Printing Bandung Plant.

b. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi Arikunto, 2006: 151). Kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui secara persis apa yang diinginkannya dan bagaimana megukur Variabel yang akan ditelitinya. Kuesioner dapat disebarkan secara langsung, melalui pos atau elektronik.

Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan secara langsung kepada karyawan PT. Gramedia Printing Bandung Plant.

c. Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan beberapa data dari dokumen, Portal Human Resources dan intranet perusahaan dan internet.

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Tingkat persetujuan responden terhadap variabel Sistem Informasi *Scorecard Online* (Variabel X) sebesar 69,6%, artinya sebagian besar responden memahami dan setuju terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner tentang variabel X. Selain itu sebesar 21,1% responden menyatakan ragu-ragu atau bahkan tidak tahu, serta 9,1% responden tidak setuju.

Tingkat persetujuan responden terhadap butir-butir pernyataan dalam variabel Kinerja (Variabel Y) sebesar 75,1% menyatakan setuju. Responden yang menyatakan ragu-ragu sebesar 20,2% dan sisanya 4,5% menyatakan tidak setuju.

2. Uji Validitas

Berdasarkan tabel (Lampiran 5), terlihat bahwa semua butir pernyataan dalam variabel Sistem Informasi *Scorecard Online* (Variabel X) yang diajukan kepada responden semuanya valid. Hal ini berdasarkan hasil dari perhitungan dimana jika r hitung > r kritis, maka pernyataan tersebut dianggap valid.

Uji validitas dari variabel Kinerja (Variabel Y) ternyata tidak jauh berbeda dengan uji validitas sebelumnya dan hasilnya pun semuanya valid. Namun jika terdapat butir pernyataan yang tidak valid, maka butir tersebut tidak disertakan dalam analisis yang lain.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat stabilitas dan konsistensi hasil penuturan. Sebuah alat ukur dinyatakan reliabel jika digunakan secara berulang-ulang terhadap satu objek dan menghasilkan hasil yang sama. Analisisnya menggunakan SPSS 20 dan diperoleh nilai α-*Cronbach* untuk variabel Sistem Informasi *Scorecard Online* (Variabel X) sebesar 0,855 dan untuk variabel Kinerja (Variabel Y) sebesar 0,857. Nilai masing-masing dari dua variabel tersebut cukup tinggi dan dinyatakan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel.

4. Analisis Korelasi

Hasil dari korelasi kedua variabel seperti yang terlihat dalam tabel (Lampiran 6), nilai korelasinya sebesar 0,671 dan bernilai positif dan mempunyai tingkat hubungan yang cukup erat. Artinya hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah dan berarti juga bahwa jika variabel bebas besar, maka variabel terikatnya juga besar.

5. Uji Hipostesis

Berdasarkan data dari tabel korelasi (Lampiran 6), nilai signifikansi yang muncul adalah 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,01 atau dituliskan Sig < 0,01 , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian bisa diartikan bahwa Sistem Informasi *Scorecard Online* berperan terhadap Kinerja Karyawan PT Gramedia Printing Bandung Plant.

6. Koefisien Determinasi

Berdasarkan data dari tabel korelasi (Lampiran 6), nilai signifikansi yang muncul adalah 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,01 atau dituliskan Sig < 0,01 , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian bisa diartikan bahwa Sistem Informasi *Scorecard Online* berperan terhadap Kinerja Karyawan PT Gramedia Printing Bandung Plant.

V. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

1. Pada dasarnya tujuan dari implementasi Sistem Informasi *Scorecard Online* tersebut sangat positif, yaitu mengukur kinerja karyawan secara objektif agar strategi perusahaan berjalan sesuai dengan visi dan misinya.

   Implementasi sistem informasi tersebut ditunjang oleh penggunaan teknologi komputer dan internet. Agar lebih mudah dalam penggunaanya, tampilannya pun dibuat tidak rumit dan menggunakan bahasa Indonesia.

2. Kendatipun Sistem Informasi *Scorecard Online* sudah diimplementasikan lebih dari 5 tahun, belum pernah dilakukan penelitian mengenai Peranan Sistem Informasi *Scorecard Online* terhadap Kinerja Karyawan PT Gramedia Printing Bandung Plant sebelumnya.

3. Tanggapan responden terhadap Sistem Informasi *Scorecard Online* cukup baik, ditunjukan dengan 69,6% responden menyatakan setuju dengan pernyataan dari variabel Sistem Informasi *Scorecard Online*. Hal ini mencerminkan mereka menyambut baik pengimplentasian sistem informasi tersebut.

4. Tanggapan responden tentang Kinerja Karyawan PT Gramedia Printing Bandung Plant setelah diimplementasikannya Sistem Informasi *Scorecard Online* adalah sebesar 75,1% menyatakan persetujuannya mengenai butir-butir pernyataan yang ada dalam variabel Kinerja.

5. Hubungan antara kedua variabel yaitu variabel bebas X (Sistem Informasi *Scorecard Online*) dengan variabel terikat Y(Kinerja Karyawan) adalah cukup signifikan, didasarkan pada angka korelasi sebesar 0,671 dan koefisien determinasi sebesar 45%. Artinya kedua variabel berhubungan cukup erat dan positif serta terdapat peranan yang cukup besar dari variabel bebas X (Sistem Informasi *Scorecard Online*) dengan variable terikat Y(Kinerja Karyawan).

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis mengungkapkan beberapa saran agar lebih mengefektifkan lagi penggunaan Sistem Informasi *Scorecard Online* yang sedang berjalan, diantaranya:

1. Periode pengisian *Scorecard Online* sebaiknya diumumkan lebih awal, mengingat masih ada beberapa karyawan yang belum sempat mengisikan hasil kerjanya pada tenggat waktu yang ditentukan, hal ini akan berpengaruh dengan telatnya data kinerja departemen dan unit untuk di *submit* ke PT Gramedia Printing pusat.

2. Untuk karyawan yang sudah bekerja lebih dari 20 tahun, sebaiknya hasil kinerjanya di inputkan oleh *team leader*nya. Hal ini untuk mencegah kesalahan dalam penempatan data pada tiap KPI.

3. *Workshop* SCO sebaiknya diadakan secara umum. Hal ini dimaksudkan memberi transparansi mengenai aspek kinerja dan penilaian kinerjanya, serta bagaimana perusahaan mengapresiasi hasil kinerja karyawannya.

4. SCO yang sedang berjalan saat ini, sebaiknya direncanakan untuk dikembangkan secara *mobile*, tujuannya agar bisa diakses melalui alat komunikasi pintar.

5. Kinerja yang baik tidak hanya didasarkan atas perolehan besarnya angka kinerjanya saja, namun juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalanya *skill*, *attitude*, kompetensi serta faktor lainnya.

6. Sekalipun terdapat peran yang cukup antara Sistem Informasi *Scorecard Online* terhadap Kinerja Karyawan PT Gramedia Printing Bandung Plant, penulis menyarankan agar dilakukan penelitian lanjutan dengan mengambil variabel selain dari Sistem Informasi *Scorecard Online* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

II. Daftar Pustaka

Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Bambang S. Soedibjo. 2005. Pengantar Metode Penelitian. STIE-STIMIK PASIM. Bandung.

Gaspersz. 2002. Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi: Balanced Scorecard dengan Six Sigma untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintahan. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Hubert K. Rampersad. 2003. Personal Balanced Scorecard. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Husein Umar. 2002. Metode Riset Bisnis. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

James A. O'Brien. 2003. Introduction to Information Systems: Essentials for The e-Bussines Enterprise, eleventh edition. McGraw-Hill. New York.

Jogiyanto. 1999. Analisis dan Desain Sistem Informasi : Pendekatan. Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis. Andi. Yogjakarta.

Marshall B. Romney, Paul John Steinbart. 2006. Accounting Information Systems, ninth edition. Pearson Education International. New Jersey.

Mulyadi. 2007. Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personal Berbasis Balanced Scorecard. Salemba Empat. Jakarta

Raymond Jr. McLeod. 2001. Sistem Informasi Manajemen, Jilid I. PT. Prenhallindo. Jakarta.

Robert S. Kaplan & David P. Norton. 2000. Balanced scorecard: Menerapkan strategi menjadi aksi. Erlangga. Jakarta.

Singgih Santoso. 2005. Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 16.0 . PT Elex Media Komputindo. Jakarta.

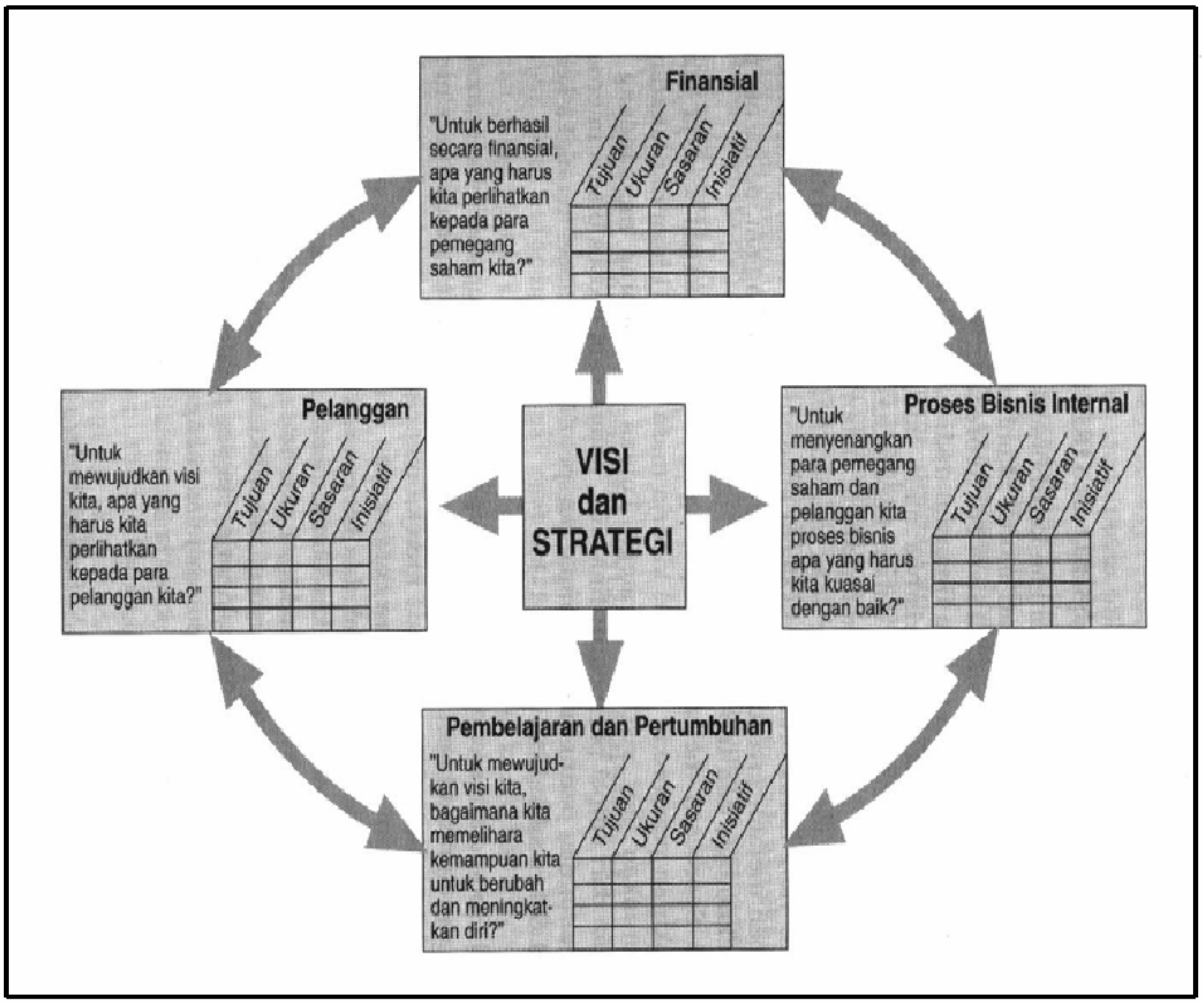
Suharsimi Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Keempat. Rineka Cipta. Jakarta.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta. Bandung.

Tata Sutabri. 2005. Sistem Informasi Manajemen. Andi. Yogyakarta.

Veithzal Rivai. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.

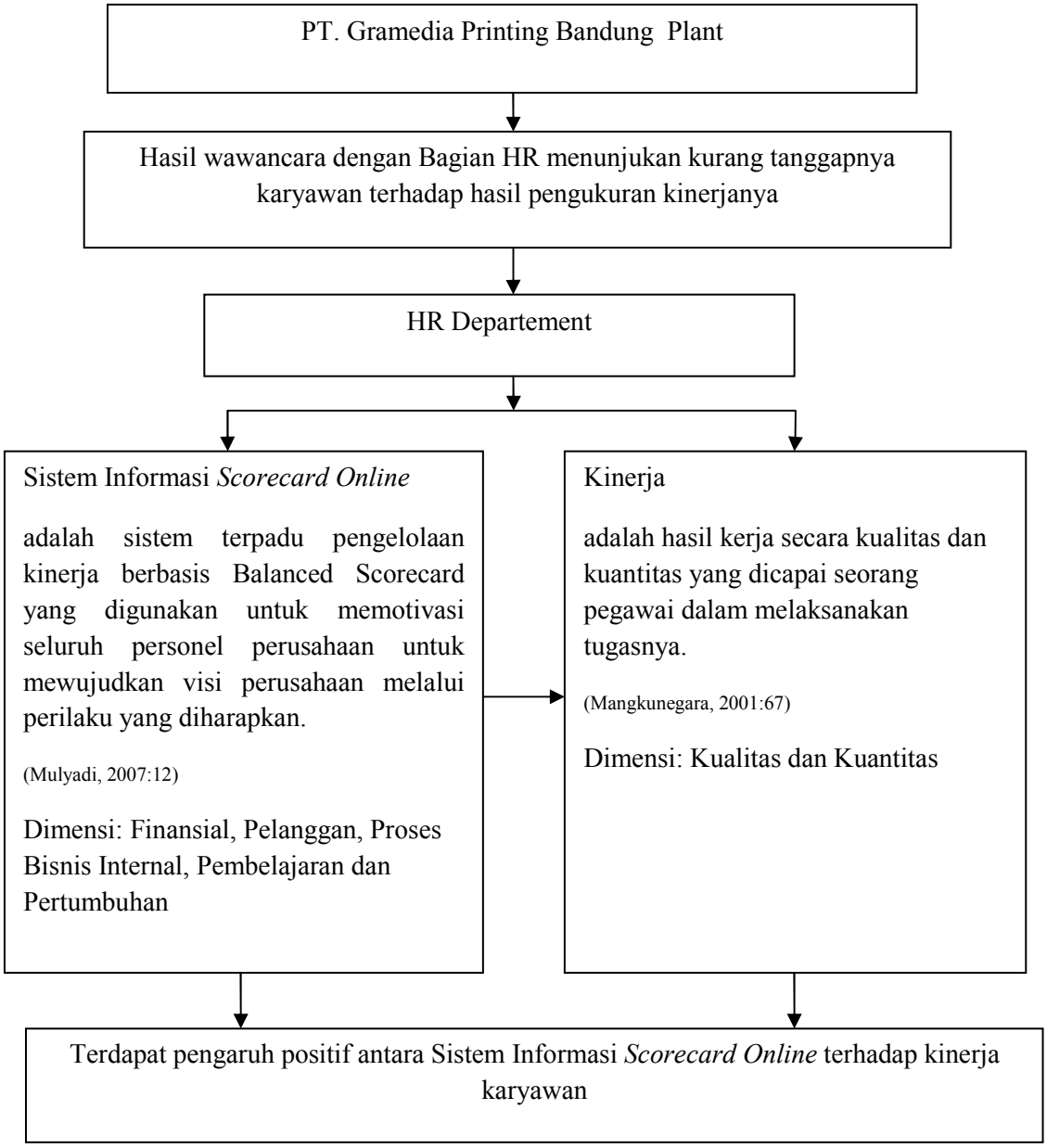
Lampiran 1



Gambar Hubungan antara ke-4 Perspektif

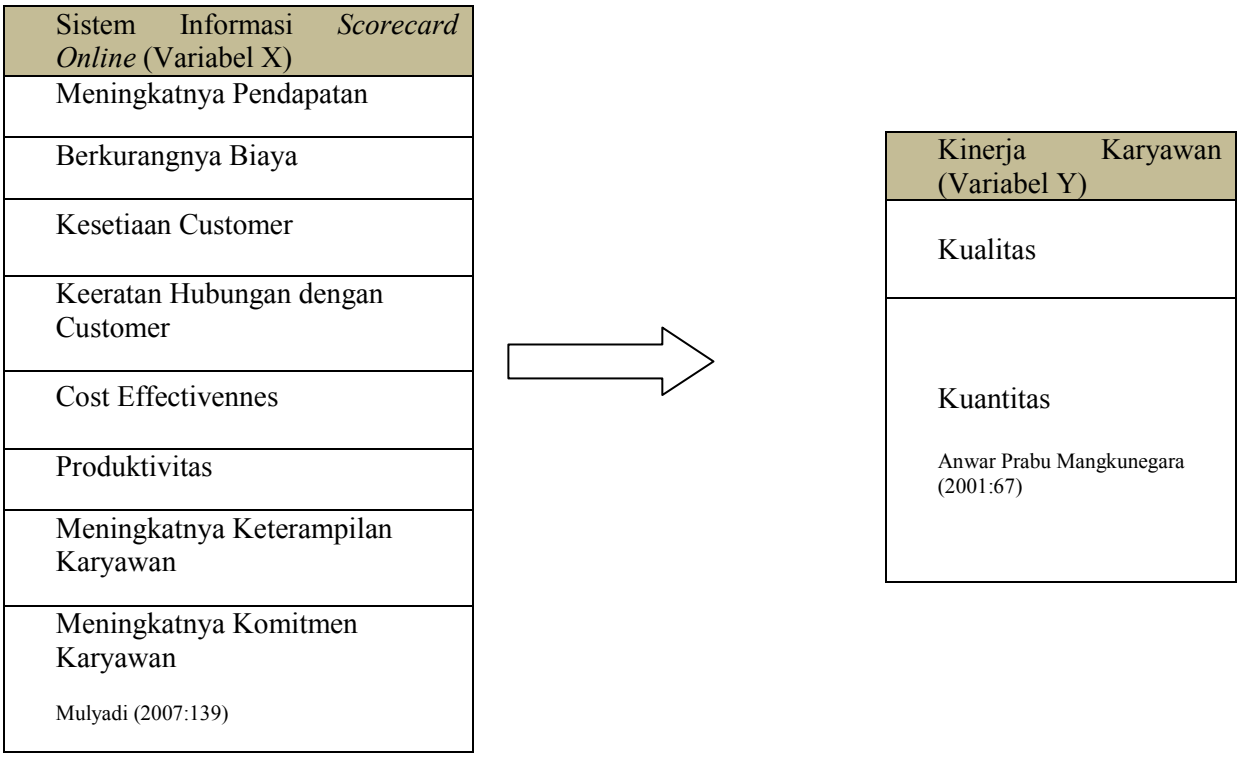
Sumber: Gasperz (2005:38)

Lampiran 2



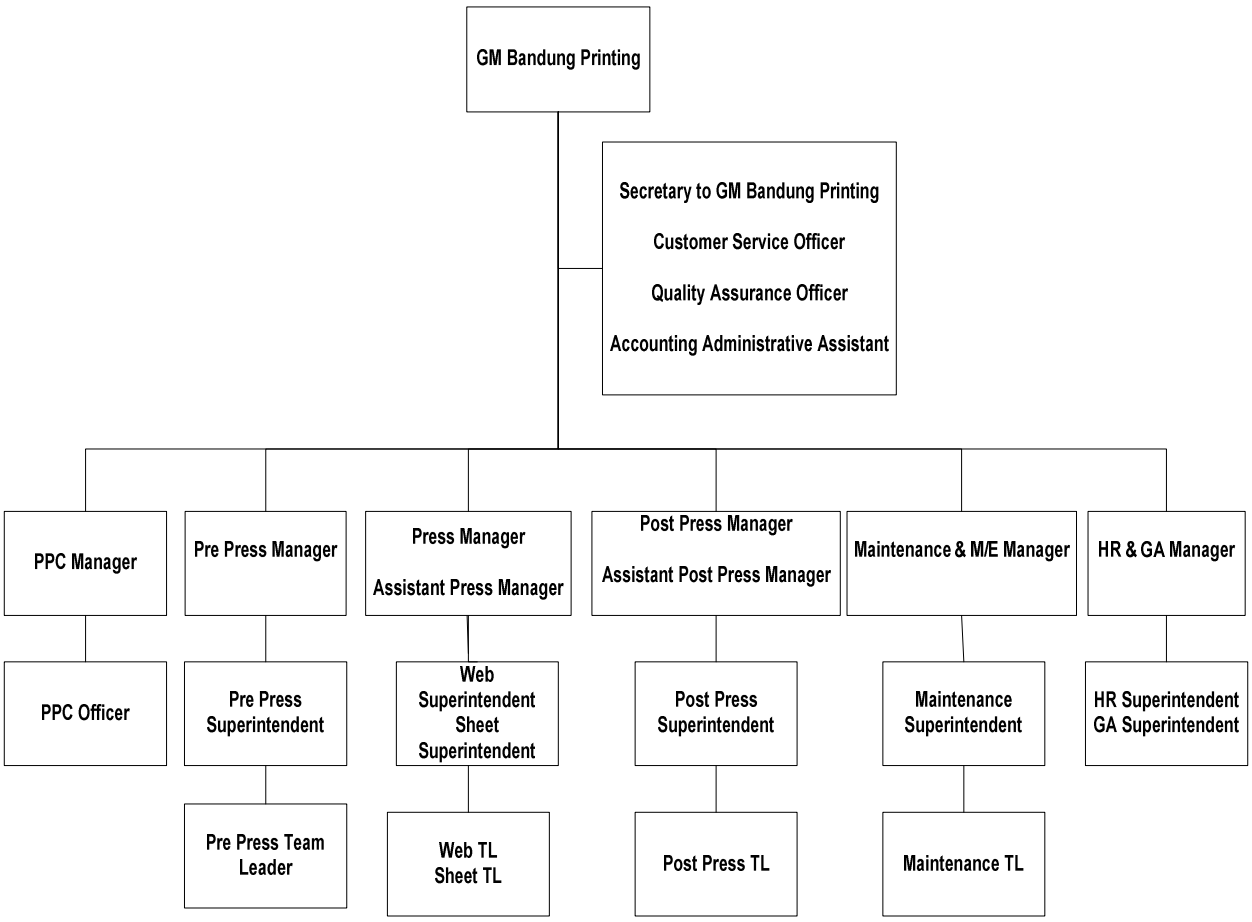
Gambar Kerangka Pemikiran

Lampiran 3



Gambar Paradigma Penelitian Sistem Informasi *Scorecard Online* terhadap Kinerja Karyawan PT.Gramedia Printing Bandung Plant

Lampiran 4



Gambar Struktur Organisasi PT.Gramedia Printing Bandung Plant

Lampiran 5

Tabel Hasil uji validitas variabel Sistem Informasi *Scorecard Online* (Variabel X)

Butir	Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
1	Meningkatnya order memacu semangat kerja saya	0,5	0,3	Valid
2	Saya tidak mau terlibat dalam pengerjaan proyek pekerjaan baru	0,6	0,3	Valid
3	Saya berusaha mematikan lampu di area kerja ketika pekerjaan selesai	0,5	0,3	Valid
4	Saya tidak pernah memikirkan biaya operasional perusahaan	0,5	0,3	Valid
5	Saya suka membandingkan hasil kerja saya dengan permintaan pelanggan	0,4	0,3	Valid
6	Kepuasan pelanggan saya utamakan, baik pelanggan internal maupun eksternal	0,6	0,3	Valid
7	Tuntutan pelanggan membuat pekerjaan saya semakin sulit	0,5	0,3	Valid
8	Saya menjaga hubungan baik dengan pelanggan	0,8	0,3	Valid
9	Saya berusaha melakukan cara kerja baru (*improvement)* di dalam pekerjaan	0,8	0,3	Valid
10	Saya mengetahui aliran pekerjaan saya dari proses sebelumnya ke proses berikutnya	0,7	0,3	Valid
11	Peningkatan hasil kerja (output) menjadi kendala tersendiri bagi saya	0,5	0,3	Valid
12	Saya tidak menyukai bekerja di ruangan yang kotor	0,6	0,3	Valid
13	Saya merasa perlu untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki	0,7	0,3	Valid

14	Saya menginginkan pelatihan tentang kesehatan dalam bekerja.	0,5	0,3	Valid
15	Tuntutan pekerjaan banyak menyita waktu istirahat saya	0,4	0,3	Valid
16	Saya tidak pernah menghadiri rapat yang berhubungan dengan pekerjaan	0,6	0,3	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan Kuesioner 2013

Tabel Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Butir	Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
17	Hasil kerja saya bermanfaat untuk perusahaan	0,8	0,3	Valid
18	Saya melaksanakan tugas dari perusahaan dengan baik	0,8	0,3	Valid
19	Saya kurang peduli terhadap jadwal pekerjaan yang telah disepakati	0,6	0,3	Valid
20	Saya melaksanakan prinsip 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)	0,7	0,3	Valid
21	Saya tidak suka jika diminta untuk bekerja pada jam lembur	0,6	0,3	Valid
22	Saya menghitung-hitung kontribusi saya terhadap perusahaan	0,5	0,3	Valid
23	Pekerjaan saya diselesaikan tepat waktu	0,8	0,3	Valid
24	Dalam bekerja, saya berusaha mencapai target yang ditetapkan	0,9	0,3	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan Kuesioner 2013

Lampiran 6

Tabel Korelasi antara variabel bebas (Sistem Informasi *Scorecard Online*) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan PT.Gramedia Printing Bandung Plant).

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,671**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	87	87
Y	Pearson Correlation	,671**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	87	87

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Hasil Pengolahan Kuesioner 2013