

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur- unsur sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia yang di maksud merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak biasa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan-karyawan dapat bekerja akan produktif dan professional sehingga kinerja yang dicapai nantinya diharapkan akan lebih memuaskan perusahaan sesuai standar kerja yang persyaratkan.

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005 : 14). Kesuksesan perusahaan bisa dilihat dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi bisnis. Di dalam sistem pengendalian manajemen pada suatu organisasi bisnis, pengukuran kinerja merupakan usaha yang dilakukan pihak manajemen untuk mengevaluasi hasil-hasil kegiatan yang telah dilaksanakan oleh masing-masing pusat pertanggungjawaban yang dibandingkan dengan tolak ukur yang telah diterapkan.

Dalam hal ini, kesuksesan perusahaan tidak dapat dimotivasi atau diukur dalam jangka pendek dengan model akuntansi keuangan tradisional saja. Dengan adanya kekurangan model akuntansi keuangan, maka diciptakan suatu metode pendekatan yang mengukur kinerja perusahaan dengan mempertimbangkan 4 aspek yaitu aspek keuangan, pelanggan, proses bisnis internal serta proses belajar dan berkembang. Metode ini berusaha untuk menyeimbangkan pengukuran aspek keuangan dengan aspek non keuangan yang secara umum dinamakan *Balanced Scorecard*. Dengan menerapkan metode *Balanced 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 sistem manajemen, pengukuran, dan pengendalian yang secara cepat, tepat dan

komprehensif dapat memberikan pemahaman kepada manajer tentang performance bisnis.

Seperti yang telah disebutkan diatas, *Balanced Scorecard* mengklasifikasikan pengukuran kinerja ke dalam 4 prespektif, yaitu keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Keempat prespektif ini menawarkan suatu keseimbangan antara tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang , yaitu hasil yang diinginkan, pemicu kinerja, dan tolak ukur kinerja.

PT. Fastrata Buana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi penjualan yang tergabung dalam product Kapal Api Group. Fastrata adalah bisnis yang di oprerasikan secara profesional di lengkapi dengan orang orang yang handal dan trampil dengan intergritas yang tinggi. Selain itu, di dukung dengan sistem teknologi informasi terbaru secara *online, real time* dan akses komunikasi yang komprehensif sehingga semua data distribusi dan penjualan dapat di gunakan oleh mitra bisnis untuk membuat keputusan dengan cepat dan akurat.

Untuk menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, diperlukan pengukuran kinerja yang tepat. Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor paling penting yang menjadi ukuran keberhasilan sebuah organisasi. Di dalam sistem pengendalian manajemen pada suatu organisasi bisnis, pengukuran kinerja merupakan usaha yang dilakukan pihak manajemen untuk mengevaluasi hasil-hasil kegiatan yang telah dilaksanakan. Dengan survei pendahuluan, diketahui bahwa PT. Fastrata Buana cabang Pasuruan belum melakukan pengukuran terhadap kinerjanya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana kinerja PT. Fastrata Buana Cabang Pasuruan bila diukur melalui metode *Balance Scorecard*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini dalam laporan tugas akhir ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui kinerja PT. Fastrata Buana Cabang Pasuruan bila diukur menggunakan metode *Balance Scorecard*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, dapat meningkatkan kompetensi keilmuan dan menambah wawasan.
2. Bagi Jurusan akuntansi sebagai bahan referensi tentang pengukuran kinerja sektor publik dengan menggunakan metode *Balance Scorecard*.
3. Sedangkan bagi akademisi dan peneliti lanjutan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.
4. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk bahan evaluasi pelayanan dan kinerja pegawai.