

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perusahaan ekspedisi di Indonesia saat ini cukup signifikan, terutama ketika awal Pandemi Covid-19 masuk ke Indonesia. Penyebaran Pandemi menyebabkan pembatasan kegiatan sosial berskala besar, tidak hanya di Indonesia bahkan dunia. Akibatnya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari masyarakat Indonesia memberi kemudahan bagi jasa ekspedisi untuk pengiriman barang antar wilayah di Indonesia sehingga masyarakat pun mengandalkan jasa ekspedisi dalam pemenuhan kebutuhan hidup, terutama untuk barang yang berada diluar kota atau sulit di jangkau secara langsung.

Dengan adanya persaingan global, perusahaan dihadapkan pada penentuan strategi dalam pengelolaan usahanya. Penentuan strategi akan dijadikan sebagai landasan dan kerangka kerja untuk mewujudkan sasaran – sasaran kerja yang telah ditentukan oleh manajemen. Oleh karena itu dibutuhkan suatu alat untuk mengukur kinerja sehingga dapat diketahui sejauh mana strategi dan sasaran yang telah ditentukan dapat tercapai. Penilaian kinerja memegang peranan penting dalam dunia usaha, dikarenakan dengan dilakukannya penilaian kinerja dapat diketahui efektivitas dari penetapan suatu strategi dan penerapannya dalam kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja dapat mendeteksi kelemahan atau kekurangan yang masih terdapat dalam perusahaan, untuk selanjutnya dilakukan perbaikan dimasa mendatang.

Aspek internal merupakan fokus utama yang menjadi perhatian sebuah perusahaan, apabila aspek internal dapat dikelola dengan baik, tentu aspek eksternal juga akan lebih mudah dikelola. Terutama perusahaan berskala besar seperti PT. Kalibaru Jaya Abadi. PT. Kalibaru Jaya Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspedisi yang menyediakan berbagai macam jenis truk untuk melakukan pengiriman barang dari

perusahaan produksi ke agen distributor.

Semenjak berdiri tahun 2013 perusahaan yang berlokasi di Propinsi Jawa Barat ini jarang melakukan penilain kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya SDM (Sumber Daya Manusia) yang melakukan penilaian kinerja perusahaan, terutama bagian sopir truk, yang melakukan perjalanan cukup jauh hingga ratusan kilometer untuk memastikan produk aman sampai ke tempat tujuan. Padahal penilaian kinerja karyawan salah satunya bagian sopir sangat penting untuk melihat perkembangan sopir truk dalam menjalankan setiap *job description* yang diberikan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun Perusahaan. Penilaian kinerja biasanya merupakan proses tahunan di mana kinerja dan produktivitas karyawan dievaluasi dengan serangkaian standar yang telah ditentukan. Penilaian kinerja sangat penting, tidak hanya karena merupakan faktor penentu kenaikan dan promosi upah karyawan tetapi juga karena dapat mengevaluasi keterampilan, kekuatan, dan kekurangan karyawan secara akurat.

Dari penjelasan di atas maka dapat diangkat judul penelitian tentang “Penilaian Kinerja Dengan Metode *Balanced Scorecard* Sebagai Upaya Optimalisasi Kinerja Perusahaan di PT.Kalibaru Jaya Abadi”. Pengukuran atau penilaian kinerja dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh perusahaan. Hasil dari penilaian kinerja nantinya dapat digunakan sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga karyawan dapat termotivasi. Hasil dari penilaian kinerja tersebut tentunya dapat digunakan untuk menentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif bagi karyawan.

Berikut data pemesanan selama tahun 2018 sampai tahun 2020. Data pemesanan dapat dilihat seperti tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Pemesanan PT. Kalibaru Jaya Abadi

Tahun	Data Pemesanan
2018	605
2019	512
2020	660

Sumber : PT.Kalibaru Jaya Abadi

Dari Tabel 1.1 Data pemesanan diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 – 2020 PT.Kalibaru Jaya Abadi mempunyai beberapapermasalahan yang menyebabkan Pemesanan menurun. Untuk mengetahui penyebab tersebut perlu mempertimbangkan kinerja-kinerja non keuangan, yaitu pelanggan, proses internal bisnis, proses pemesanan, serta pembelajaran dan pertumbuhan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, menarik untuk diteliti sejauh mana tingkat keberhasilan kinerja suatu perusahaan dengan menggunakan konsep BSC, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul:“Pengukuran Kinerja Dengan Metode *Balanced Scorecard* Sebagai Upaya Peningkatan Prouktivitas Kinerja Perusahaan (Studi Kasus: PT.Kalibaru Jaya Abadi)”. Karena hingga saat ini PT.Kalibaru Jaya Abadi belum menggunakan BSC untuk mengukur kinerjanya.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penelitan penilaian Perusahaan di PT. Kali Baru Jaya Abadi?
2. Apa yang perlu dilakukan PT.Kali Baru Jaya Abadi untuk meningkatkan kinerja Perusahaan ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Balanced scorecard dibatasi sampai mengetahui tingkat beberapa prespektif

sebagai pengukuran kinerja perusahaan.

2. Data-data yang diperlukan adalah data yang mencakup kedalam empat perspektif balanced scorecard, yaitu keuangan, pelanggan, bisnis internal serta pembelajaran dan pertumbuhan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai pada pengukuran kinerja tenaga kerja yaitu :

1. Menentukan indikator kinerja PT.Kali Baru Jaya Abadi.
2. Melakukan pengukuran kinerja Perusahaan PT.Kali Baru Jaya Abadi.
3. Mengetahui kinerja perusahaan dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan pada PT.Kali Baru Jaya Abadi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan di PT.Kalibaru Jaya Abadi adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang pengukuran kinerja perusahaan menggunakan metode *Balanced Scorecard*.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Dapat mengetahui indikator indikator yang mempengaruhi kinerja perusahaan di PT.Kalibaru Jaya Abadi.
 - b. Dapat memberikan masukan berupa upaya perbaikan bagi PT.Kalibaru Jaya Abadi. dalam meningkatkan kinerja sehinggatujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Bagi Pembaca
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran singkat, penelitian ini di bagi dalam lima bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah yang mendasari pentingnya diadakan penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian pustaka dari penelitian sebelumnya dan tinjauan teori yang mendiskripsikan pengertian *Balanced scorecard*, model *Balanced scorecard*, dan teori produktivitas.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tempat penelitian, objek penelitian, waktu penelitian, dan diagram alir penelitian untuk menggambarkan secara umum tentang penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pengumpulan dan pengolahan data awal yang kemudian dilakukan analisis dari hasil pengolahan data yang telah diperoleh. Analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Balanced scorecard*.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini memuat kesimpulan penelitian dan saran dari hasil penelitian tersebut secara keseluruhan.