

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing PT. Eka Dura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu. Perkembangan ini sudah dimulai saat adanya kexja sama dan pembagian kerja antara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan PT. Eka Dura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Setiap organisasi berusaha untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Salah satu komponen yang harus terpenuhi adalah mengenai pengaturan sumber daya manusia yang baik, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dengan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi adalah tercapainya kintea karyawan dan kinelja organisasi yang maksimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus mampu untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sehjngga mampu untuk mencapai kinelja organisasi secara keseluruhan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka perusahaan memberikan berbagai bentuk ransangan agar pegawai mampu bekerja dengan maksimal, seperti pemberian kompensasi,

pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, pendidikan dan pelatihan, serta kegiatan lainnya yang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap kegiatan tersebut tentu tidak akan terlaksana dengan maksimal, jika tidak ada informasi yang jelas tentang kinerja karyawan. Oleh karena itu dibutuhkanlah penilaian kinerja karyawan. Karena penilaian kinerja karyawan ini bertujuan untuk: a) Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk membenarkan ganjaran, hukuman dan ancaman. b) Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi. c) Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu. 1

PT. Eka Dura Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri perkebunan kelapa sawit dimana produk akhirnya berupa Crude Palm Oil (CPO) dan inti sawit (kernel). Dengan luas kebun tertanam seluas 9.701 Ha. Salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah dalam penilaian kinerja karyawan ini masih sering didapati berbagai masalah, seperti:

1. Standar yang tidak jelas, perbedaan jabatan dan juga pendidikan seseorang dalam bektea tentu saja akan berbeda untuk karakteristik penilaiannya. Sehingga terkadang penilaian yang dilakukan tidak sesuai.
2. Adanya kedekatan seseorang dengan pimpinan (penilai) menyebabkan penilaian terhadap seseorang karyawan akan cenderung lebih baik, jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak disukai oleh pimpinan (penilai) sehingga hasil penilaiannya tidak objektif.
3. Adanya kecenderungan penilaian sama rata oleh penilai, dalam artian penilai memandang kinerja karyawan sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

4. Kecenderungan untuk mengizinkan perbedaan perorangan seperti umur, ras, dan jenis kelamin untuk mempengaruhi peringkat penilaian yang diterima karyawan.

Dengan adanya masalah objektivitas dalam penilaian kinerja karyawan ini, tentu saja akan berdampak terhadap bagi karyawan maupun perusahaan. Seperti rendahnya motivasi kerja karyawan, rendahnya semangat kerja karyawan, masalah kedisiplinan, dan lain sebagainya. Pada akhirnya -keadaan ini akan mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Eka Dura Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit menjadi Curd Palm Oil (CPO) dengan kapasitas produksi 1200 Ton Inti Sawit per hari, dengan fincian 20 jam perhari atau 60 ton produksi per jam, sementara itu untuk produk inti sawit kapasitas produksi perusahaan adalah 100 Ton perhari. Dengan hari kerja 25 Hari perbulan.

Dengan adanya masalah penilaian kinerja di atas, maka kinerja karyawan pada PT. Eka Dura Indonesia ini menjadi tidak baik, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1: Data Hasil Produksi CPO 2014-2016 PT. Eka Dura Indonesia

| No | Tahun | Target produksi (0000 Kg) | | | Hasil Olah (Kg) | | |
|----|-------|---------------------------|------------|--------|-----------------|------------|--------|
| | | Minyak sawit | Inti sawit | Jumlah | Minyak sawit | Inti sawit | Jumlah |
| 1 | 2014 | 360000 | 30000 | 390000 | 344945 | 28598 | 323543 |
| 2 | 2015 | 360000 | 30000 | 390000 | 379440 | 31458 | 410897 |
| 3 | 2016 | 360000 | 30000 | 390000 | 341151 | 28283 | 369434 |

Sumber: PT. Eka Dura Indonesia, 2017

Dengan melihat data pencapaian kinerja karyawan pada PT. Eka Dura Indonesia, maka dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu dalam penilaian kinerja ini, maka perusahaan harus benar-benar objektif, sehingga dapat memberikan informasi yang jelas tentang kinerja masing-masing karyawan. Pada akhirnya dapat menentukan kebijakan peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena

perusahaan haruslah menetapkan standar penilaian kinerja karyawan yang paling efektif dan efisien.

Adapun kinerja masing-masing karyawan, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1: Data Kinerja Karyawan CPO 2014-2016 PT. Eka Dura Indonesia

| No | Tahun | Target produksi (0000 Kg) | | | | Hasil Olah (Kg) | | | |
|----|-------|---------------------------|------------|--------|------------------------|-----------------|------------|--------|------------------------|
| | | Minyak sawit | Inti sawit | Jumlah | Kinerja Karyawan/tahun | Minyak sawit | Inti sawit | Jumlah | Kinerja Karyawan/tahun |
| 1 | 2014 | 360000 | 30000 | 390000 | 178.41 | 344945 | 28598 | 323543 | 170.88 |
| 2 | 2015 | 360000 | 30000 | 390000 | 178.41 | 379440 | 31458 | 410897 | 187.97 |
| 3 | 2016 | 360000 | 30000 | 390000 | 178.41 | 341151 | 28283 | 369434 | 169.00 |

Sumber: PT. Eka Dura Indonesia, 2017

Berdasarkan pada tabel 1.2 di atas, maka dapat dilihat kinerja masing-masing karyawan masih berada di bawah target perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan tingkat pencapaian kinerja karyawan. Selama ini pengukuran kinerja secara tradisional hanya meneliti pada sisi keuangan. Manajer yang berhasil mencapai tingkat keuntungan yang tinggi akan dinilai berhasil dan memperoleh imbalan yang baik dari perusahaan. Penilaian kinerja perusahaan yang semata-mata dari sisi keuangan akan dapat menyesatkan, karena kinerja keuangan yang baik saat ini dapat dicapai dengan mengorbankan kepentingan-kepentingan jangka panjang perusahaan, dan sebaliknya, kinerja keuangan yang kurang baik dalam jangka pendek dapat terjadi karena perusahaan melakukan investasi-investasi demi kepentingan jangka panjang. Untuk mengatasi masalah tentang kelemahan sistem pengukuran kinerja perusahaan berfokus pada aspek keuangan dan mengabaikan kinerja non keuangan, seperti kepuasan pelanggan, produktivitas karyawan, dan sebagainya, maka diciptakanlah sebuah model pengukuran kinerja yang tidak hanya mencakup keuangan saja melainkan non keuangan pula, yaitu konsep balanced scorecard. Adapun metode penilaian kinerja yang biasanya digunakan oleh perusahaan adalah dengan menggunakan Balanced Scorecard,

Balanced Scorecard merupakan alat manajerial yang dirancang untuk membantu perusahaan-perusahaan individu yang memiliki kinerja keuangan jangka pendek menurut (David, 2009: 513). Atkison et al. (2012:105) juga berpendapat bahwa

Balanced Scorecard merupakan alat manajemen yang memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan pandangan yang lebih komprehensif dan memberikan cara yang jelas bahwa perusahaan-perusahaan yang harus mengukur untuk mengevaluasi implikasi yang timbul dan tujuan strategis.

Oleh karena itu dengan adanya permasalahan penilaian kinerja karyawan ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Analisis Balanced Scorecard Pada PT. Eka Dura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu**

1.2 Perumusan Masalah

Dalam sebuah penelitian, rumusan masalah merupakan hal yang terpenting. Hal ini diperlukan agar batasan masalah dapat menjadi jelas dan dapat dijadikan pedoman dalam melakukan sebuah penelitian. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana Pelaksanaan Balanced Scorecard Pada PT. Eka Dura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang akan diteliti, maka dapat ditentukan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pelaksanaan Balanced Scorecard Pada PT. Eka Dura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu

Berdasarkan perumusan masalah yang akan diteliti, maka dapat ditentukan manfaat dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pembandingan hasil

riset yang berkaitan dengan Analisis Balanced Scorecard Pada PT. Eka Dura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu, dengan cara mengacu pada saran penelitian terdahulu dan pembanding untuk penelitian-penelitian selanjutnya dengan perbedaan-perbedaan baik variabel-variabel yang ada, sampel, masa penelitian dan sebagainya.

2. Bagi Manajemen Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan dalam menentukan kebijakan yang akan diambil dalam Analisis Balanced Scorecard Pada PT. Eka Dura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu.

3. Bagi Peneliti berikutnya

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi dan acuan untuk melakukan penelitian berikutnya terutama penelitian terkait dengan Analisis Balanced Scorecard Pada PT. Eka Dura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk menggambarkan secara garis besar batas dan luasnya penulisan, penulis membagi skripsi ini menjadi 6 bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan tentang tinjauan pustaka yang berisi tentang teori-teori yang mendukung permasalahan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel,

van'abel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta teknik analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PT. EKA DURA INDONESIA

KABUPATEN ROKAN HULU,

Bab ini berisikan sejarah singkat PT. Eka Dura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu, visi dan misi perusahaan dan struktur organisasi serta aktivitas dari perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang karakteristik responden, tanggapan responden, hasil uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah penulis lakukan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau