

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran yang dimiliki oleh lembaga koperasi dalam masa saat ini dianggap begitu sangat esensial bagi pergerakan perekonomian dalam mendukung kelancaran kegiatan usaha yang ada di kawasan wilayah Indonesia. Koperasi juga dinilai sebagai gerakan atau terobosan ekonomi masyarakat yang dalam pelaksanaannya berlandaskan asas kekeluargaan yang dalam hal ini telah mempunyai tujuan guna membangun perekonomian yang ada saat ini, maka selanjutnya dapat memberikan bentuk dukungan dalam mendukung peningkatan kesejahteraan pada masyarakat yang ada di wilayah cakupan Indonesia. Diketahui bahwa pergerakan ekonomi nasional dalam hal ini telah berpijak dalam keputusan tiga pilar, ialah BUMN, dan juga lembaga swasta serta juga lembaga koperasi yang dengan secara berkesinambungan terus melakukan segala macam usaha atau upaya dalam hal memberikan bentuk berbagai macam bantuan serta juga memberikan berbagai macam fasilitas pada masyarakat serta juga adanya peran serta dari UMKM.

Selaras hal dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 2023, bahwa sektor lembaga koperasi dan juga UKM dalam hal ini diberikan bentuk kemudahan, diberikan bentuk perlindungan dan juga adanya melakukan pemberdayaan yang dianggap sebagai bagian dari kegiatan ekonomi kerakyatan

yang selanjutnya dinilai dalam pandangan keutuhan guna agar mampu selanjutnya tumbuh serta juga mampu melakukan perkembangan guna menjadi usaha yang mampu secara tangguh dan juga melakukan kegiatannya dengan penuh kemandirian. Dengan hal ini, maka akan mampu tercipta persaingan atau adanya kompetisi yang secara sehat dari tiap-tiap lembaga atau badan usaha di dalam melakukan proses penyaluran dananya guna memberikan bantuan dan juga bentuk dukungan pada lembaga sektor koperasi dan juga pada UKM maupun juga pada kalangan masyarakat secara luas.

Kinerja dinilai sebagai gambaran tingkat atas mampunya mewujudkan atau atas pencapaian dari melakukan suatu kegiatan, melakukan suatu program dan juga melakukan kebijaksanaan dalam menciptakan secara nyata apa yang telah menjadi tujuan, dan visi, serta juga misi dari lembaga atau organisasi yang dalam hal ini telah dijadikan penggabungan dengan cara lewat melakukan sebuah perencanaan atas strategi yang sebelumnya telah disusun (Astawa *et al*, 2020). Dijelaskan melakukan kegiatan mengevaluasi tingkat kinerja yang ada pada berbagai tingkatan lembaga atau badan usaha atau juga organisasi, departemen serta juga pada tiap-tiap individu dalam hal ini dianggap sebagai adanya kebutuhan dari para manajer yang dilakukan dalam masa saat ini, sehingga mampu dengan mudahnya melakukan proses mengidentifikasi apa saja yang menjadi kekurangan atau kelemahan dan juga kelebihan atau kekuatan yang dimiliki oleh lembaga atau perusahaannya serta juga hal ini dapat dipakai dalam memudahkan menentukan cara-cara yang dipakai dalam melakukan proses meningkatkan kekuatan dengan mengamati apa saja yang menjadi masalahnya atau menghilangkan apa saja yang menjadi kelemahan yang dimiliki oleh

lembaga atau organisasi, sehingga dalam hal ini wajib dengan baik mengetahui, melakukan proses penilaian serta juga melakukan proses mengevaluasi tingkat kinerja yang ada pada suatu organisasi, maka dalam hal ini begitu sangat diperlukan adanya melakukan pengukuran kinerja (Alidade & Ghaseni, 2015).

Pengukuran kinerja dianggap telah menjadi bagian instrumen atau juga dinilai sebagai suatu alat yang memiliki kegunaan dalam memudahkan melakukan proses pengukuran tingkat efisiensi dan juga efektivitas dalam kegiatan yang dijalankan oleh lembaga atau perusahaan yang telah dilakukan perancangan dalam bagian yang mencakup ukuran atas kondisi atau keadaan keuangan serta juga adanya sistem yang dipakai melakukan kegiatan pengendalian segala kegiatan yang menyangkut operasional dan juga dalam hal ini bagian manajemen yang juga memberikan bentuk dukungan dalam memperlancar proses pengukuran ini (Melnyk *et al*, 2013).

Pengukuran kinerja dalam hal ini telah berhasil mencakup adanya suatu proses yang dilakukan dalam melakukan penilaian tingkat perkembangan dan juga kemajuan pekerjaan yang dilihat dari hasil yang telah dicapai, dimana juga hasil ini diselaraskan dengan apa yang menjadi tujuan dan juga target yang telah sebelumnya dilakukan proses penentuan, maka akan mudah hal ini melakukan perbandingan atas perolehan hasil yang berhasil didapatkan dari serangkaian kegiatan dengan apa yang telah menjadi target dan juga tingkat efektivitas atas tindakan yang ada di dalam mewujudkan tujuan yang hendak dicapai (Wahyuni & Artini, 2018). Hery (2017) dalam hasil risetnya telah memberikan ungkapan bahwa dalam hal ini telah ditemukan adanya maksud atau tujuan melakukan kegiatan pengukuran pada hasil dalam bentuk kinerja ialah mampu memberikan

dorongan atau dalam bentuk motivasi pada para karyawan dalam usaha atau upayanya guna lebih semangat mencapai apa yang telah menjadi target dan juga sasaran organisasi serta juga dapat dipakai dalam mentaati atau mematuhi segala standar perilaku yang wajib untuk dilakukan dalam lembaga atau perusahaan yang telah dimana hal ini dilakukan kesepakatan bersama agar mampu lebih mudah dan lancarnya menghasilkan tindakan dan juga perolehan hasil selaras dengan yang ingin dicapai.

Mengacu pada ungkapan yang disampaikan oleh Maharani & Budiasih (2018), maka sistem pengukuran yang digunakan melakukan proses pengukuran pada kinerja yang ada pada lembaga atau perusahaan dengan secara tradisional pada umumnya dipakai dalam hal ini hanya guna mengukur tingkat kinerja dari aspek yang ada dalam bidang keuangannya saja dengan tanpa mencakup aspek-aspek lainnya, yang hal inilah yang dianggap masih belum mampu atau cukup dinilai secara memadai. Dijelaskan bahwa proses pengukuran kinerja pada saat dilakukan hanya dengan mengamati pada satu aspek misalnya hanya melakukan proses penilaian pada aspek profitabilitas dengan tanpa mengamati atau melakukan penilaian aspek non keuangan, maka hal ini selanjutnya dapat dinilai memunculkan resiko yang akan terabaikannya hasil yang diperoleh dalam bentuk keuntungan jangka panjang dengan tanpa mampunya melakukan penggabungan tujuan, target atau sasaran, dan tingkat nilai-nilai perusahaan serta juga elemen atas para pihak pemangku kepentingan yang dengan secara kompleks.

Berlandaskan dengan kejadian atau fenomena yang ada dijelaskan diatas, maka guna mengoptimalkan atau memaksimalkan proses dari pengukuran kinerja atau dalam arti melakukan proses penilaian tingkat kinerja agar tanpa hanya

bertumpu dalam bidang aspek keuangan saja, maka dalam kondisi ini selanjutnya begitu sangat dibutuhkan adanya melakukan proses pengukuran tingkat kinerja yang mampu dilakukan dengan secara adil atau seimbang antara bidang yang ada dalam cakupan aspek keuangan dan dengan bidang yang ada dalam cakupan aspek non keuangan. Dalam hasil riset yang ditemukan oleh Kusuma dan Suryanawa (2021), maka berhasil memberikan ungkapan bahwa adapun tokoh Robert S. Kaplan yang dalam hal ini dinilai sebagai seorang profesor yang asalnya diketahui dari *Harvard Business School* dan juga tokoh yang bernama David P. Norton yang telah begitu sangat dikenal sebagai seorang konsultan manajemen telah berhasil meluncurkan teori *balanced scorecard*. Diketahui bahwa dengan secara pertama kalinya *balanced scorecard* mulai proses pengenalannya tepatnya dilakukan pada tahun 1990-an yang terjadi USA, dimana cara pengenalannya dilakukan dengan cara lewat suatu riset tentang “Pengukuran Kinerja yang ditemukan telah ada di dalam Organisasi Masa Depan”.

Balanced scorecard dalam hal ini telah dinilai sebagai suatu istilah yang berhasil telah mencakup adanya dua kata ialah berupa *balanced* (berimbang) dan juga kata *scorecard* (kartu skor). Dijelaskan dalam hal ini bahwa kata *balanced* (berimbang) memunculkan makna yang dijelaskan sebagai suatu kinerja yang dilakukan proses pengukuran yang dilakukan dengan secara adil atau dilakukan dengan cara yang secara seimbang baik melakukan penilaian dalam cakupan aspek keuangan atau finansial maupun melakukan penilaian dalam cakupan aspek non keuangan, dimana juga dalam hal ini berhasil mencakup jangka panjang maupun juga masa jangka pendek serta juga adanya keterlibatan dari para pihak yang ada dalam cakupan internal dan juga cakupan eksternal. Sedangkan kata

scorecard (kartu skor), maka dimaknai sebagai alat dalam bentuk kartu yang mampu dipakai atau dianggap telah memiliki fungsi guna memudahkan dalam melakukan proses pengukuran tingkat kinerja dengan cara lebih mengamati atau memperhatikan tingkat keseimbangan yang ada diantara sisi bagian keuangan maupun juga sisi bagian non keuangan.

Balanced scorecard dalam hal ini juga dijelaskan sebagai suatu sistem manajemen yang dilakukan dengan cara-cara yang secara strategik atau lebih tepat hal ini selanjutnya dinamakan suatu “*Strategic based responsibility accounting system*” yang telah memberikan penjabaran atas beberapa misi dan juga apa saja strategi yang dipunyai oleh suatu lembaga atau organisasi yang dimasukkan ke dalam tujuan operasionalnya dan juga hal ini juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur kinerja guna selanjutnya digunakan 4 perspektif yang telah mencakup adanya perspektif dalam aspek keuangan, perspektif dalam aspek pelanggan/anggota, perspektif dalam aspek proses bisnis internal serta juga perspektif dalam aspek pembelajaran dan pertumbuhan (Astawa *et al*, 2020). Keempat perspektif ini dimasukkan dalam aspek yang dipakai sebagai alat manajemen, maka *balanced scorecard* sangat memberikan bantuan atau berguna bagi pihak perusahaan atau entitas guna memudahkan dalam hal menterjemahkan apa saja misi dan juga apa saja strategi yang akan berubah menjadi tujuan dan juga dijadikan sebagai terobosan untuk memulai langkah yang diterapkan secara nyata serta juga dapat dipakai dalam memberikan keseimbangan yang ada diantara tindakan yang ada dalam bagian eksternal (keuangan bagi para pihak sebagai pemegang saham dan juga bagi para pihak sebagai pelanggan) dan juga

adanya tindakan yang ada dalam bagian internal (proses yang dilakukan secara internal dan juga adanya inovasi serta juga melakukan pembelajaran).

Dengan secara umumnya, maka diketahui dalam hal ini setiap organisasi maupun juga entitas ataupun perusahaan mempunyai tujuan ataupun berbagai macam target pencapaian yang hendak diwujudkan dengan cara meningkatkan kinerjanya. Demi guna mewujudkan apa yang telah menjadi targetnya tersebut, maka dalam kondisi ini begitu sangat dibutuhkan adanya melakukan serangkaian proses pengukuran dalam memudahkan melakukan proses penilaian dan melakukan evaluasi atas hasil kinerjanya. Begitu juga halnya yang sama pada tingkat kinerja yang dihasilkan oleh lembaga yang ada pada koperasi yang dalam masa saat ini dilihat begitu semakin dituntut atau diharuskan guna mempunyai memberikan berbagai bentuk pelayanan yang dilakukan dengan cara-cara yang secara profesional. Dalam hal mewujudkan apa yang telah menjadi target yang telah disusun sebelumnya ini yang sudah juga dilakukan proses penentuannya pada saat diselenggarakannya Rapat Anggota Tahunan (RAT), maka dalam hal ini adanya keterlibatan secara langsung dari kedua belah pihak prinsipal (para pihak sebagai anggota koperasi) dan *Steward* (pihak sebagai manajer dan juga pihak sebagai pengurus koperasi) yang dalam hal ini diharuskan mampu melakukan bentuk kerjasama yang dilakukan secara baik guna mewujudkan apa yang telah menjadi tujuan atau target yang harus dicapai oleh lembaga koperasi, *Steward* dalam posisi ini juga berperilaku yang diselaraskan dengan apa yang menjadi kepentingan yang dimiliki oleh pihak prinsipal. Koperasi mampu juga dinilai sebagai salah satu lembaga atau dianggap sebagai badan usaha yang mempunyai serta pengelolaannya dilakukan dari bentuk kerjasama dari para anggotanya.

Namun, mengacu pada beberapa ahli koperasi, maka memiliki makna yang berlainan satu sama lainnya. Salah satunya dari yang diungkap oleh Bapak Koperasi Indonesia ialah Mohammad Hatta. Dalam hal ini beliau memberikan penilaian bahwa koperasi dalam hal ini sebagai lembaga atau badan usaha bersama yang dijalankan dengan harapan atau maksud guna membantu secara langsung memperbaiki dan juga meningkatkan kehidupan atau juga taraf ekonomi yang hal ini dilakukan dengan sangat berpegang teguh pada asas tolong menolong. Sementara itu, dari hasil riset yang telah dihasilkan oleh (Nurkholifa, 2017), Arifinal Chaniago, maka memberikan ungkapan bahwa lembaga koperasi dinilai sebagai adanya lembaga yang dibangun atau didirikan dengan melakukan bentuk perkumpulan yang telah mencakup anggotanya dari orang-orang yang memiliki tujuan sama, dimana lembaga ini didirikan dengan berlandaskan keputusan badan hukum, guna selanjutnya menjalankan kegiatan usaha ini dengan adanya maksud atau tujuan memberikan sekaligus meningkatkan kesejahteraan dengan dilakukan secara jasmaniah kepada para anggota yang dengan secara aktif melakukan keterlibatannya dalam kegiatan lembaga ini.

Mengacu pada aturan yang ditemukan ada di bagian pasal 4 UU No.25 Tahun 1992, maka lembaga koperasi telah mempunyai peran dan juga fungsi serta juga memberikan keterlibatannya dengan dilakukan secara aktif dalam membangun dan juga melakukan usahanya dengan cara adanya pengembangan potensi ekonomi serta juga memberikan bentuk dukungan dalam peningkatan kualitas hidup yang ada pada para anggota pada khususnya dan juga pada kalangan masyarakat dengan secara umumnya. Akan tetapi dalam hal ini lembaga

koperasi belum mampu dinilai melakukan proses penilaian kinerjanya dengan cara yang secara baik (Haris, 2017).

Koperasi yang ada di zaman masa modern seperti saat sekarang ini, maka dianggap telah lebih dituntut atau dalam kata lain diharuskan untuk terus melakukan segala bentuk usaha atau upayanya dalam meningkatkan hasil kinerjanya agar mampu tetap melakukan kegiatan beroperasinya dengan secara baik dan juga mampu dilakukan dengan secara efisien, karena diketahui dunia usaha yang semakin hari memunculkan tingkat persaingan yang semakin kompetitif. Dengan sebab inilah, maka lembaga koperasi begitu sangat membutuhkan adanya melakukan proses pengukuran kinerja yang dilakukan dengan cara-cara yang secara tepat yang selanjutnya dijadikan sebagai dasar guna memudahkan dalam menentukan tingkat efektifitas kegiatan usahanya dengan secara tepat dan juga baik dari sisi bagian operasional, sisi bagian organisasi, karyawan dengan berladaskan pada apa yang menjadi target atau sasaran, serta juga sisi bagian standar dan juga apa saja menjadi kriteria yang sudah dilakukan proses penetapan sebelumnya. Dijelaskan bahwa melakukan proses perencanaan strategi pada badan usaha atau lembaga koperasi dalam hal ini wajib untuk berorientasi kepada *economic-equity-equality* yang memunculkan makna dalam arti bahwa lembaga koperasi dilakukan pengelolaan dengan cara yang secara efektif dan juga dilakukan dengan cara yang secara efisien, mampu juga memberikan bentuk berbagai macam pelayanan pada para anggotanya dan juga pada kalangan masyarakat umum dengan pelayanan yang memiliki tingkat kualitas yang baik.

Selama ini, maka diketahui lembaga koperasi hanya memfungsikan indikator rasio keuangan seperti mencakup adanya rasio likuiditas, rasio solvabilitas, dan rasio *Return On Equity (ROE)* serta juga *Return On Investment (ROI)* guna memudahkan dalam melakukan proses penilaian kinerjanya. Namun, berlandaskan atau melihat apa yang menjadi tujuan dan juga strategi yang dimiliki oleh lembaga koperasi, maka diketahui indikator pengukuran kinerja yang telah sebelumnya dipakai wajib selanjutnya melakukan penambahan penilaian kinerja dari indikator dalam aspek bidang non keuangan.

Dalam hal ini telah berhasil ditemukan adanya sejumlah hasil riset yang ada pada terdahulu yang juga mengaplikasikan metode *balanced scorecard* yang telah dilakukan secara langsung oleh Kartalis *et al*, (2013), maka dalam temuannya memberikan ungkapan bahwa perusahaan mengaplikasikan *balanced scorecard* dalam kegiatan perusahaannya dalam hal ini dijadikan sebagai sistem pengukuran guna memudahkan dalam melakukan proses evaluasi atas tingkat kinerja operasi yang sekaligus mencakup adanya empat perspektif. Diantaranya riset yang berhasil diselenggarakan oleh Possumah, (2017) serta juga hasil riset yang dilakukan oleh Herawati *et al*, (2018) yang hasil riset dari keduanya ini dianggap menampilkan perolehan hasil keempat perspektif yang dijadikan sebagai saranan pengukuran guna memudahkan dalam mendapatkan hasil yang mampu secara baik dengan adanya hasil capaian indikator yang mampu memberikan kepuasan.

Berlainan dengan hasil riset yang dilakukan secara langsung oleh Jariyah *et al*, (2015) yang telah berhasil memperoleh hasil riset yang menggunakan penilaian yang dianggap kurang baik, karena dalam hal ini ditemukan adanya

keempat perspektif yang dilakukan pengukuran dalam posisi kondisi yang tengah mengalami penurunan yang terjadi dari periode tahun sebelumnya. Selanjutnya juga hasil riset yang ditemukan oleh Permatasari & Dwiarti, (2016) yang berhasil memperlihatkan adanya keempat perspektif yang posisinya dalam hal ini memiliki hasil yang baik dan juga termasuk dalam kategori memberikan penilaian kinerja yang masuk dalam hasil baik.

Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi adalah koperasi yang merupakan lembaga keuangan mikro di lingkungan Kantor Camat Buleleng berbadan hukum 256/BH/PAD/KWK.22/III/1996 merupakan badan usaha atau dinilai sebagai lembaga koperasi yang beranggotakan para Pegawai Negeri, para Pegawai Kontrak, dan juga para Aparat Desa lingkup Kantor Camat daerah Buleleng, lembaga koperasi ini telah dinilai atau dijadikan sebagai wadah yang dalam kegiatan sehari-harinya melakukan tugas pokok ialah meningkatkan atau memajukan kesejahteraan yang diterima oleh para anggotanya. Badan usaha bentuk koperasi ini juga dinilai telah mampu memiliki beberapa usaha, ialah melakukan kegiatan simpan pinjam dan juga memiliki bidang usaha yang masuk dalam unit pertokoan untuk membantu anggota dalam memberikan pelayanan atas kebutuhan 9 bahan pokok. Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi menjadi koperasi berprestasi se-Kabupaten Buleleng tahun 2023 sesuai dengan keputusan yang diberikan oleh Bupati Buleleng dengan No.100.3.3.2/378/HK/2023.

Pemilihan dalam penerapan metode *balanced scorecard* yang dilakukan pada Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi dalam hal ini dijadikan sebagai objek penelitian ini, dimana adanya alasan bahwa kegiatan usaha yang sedang dijalankan telah bergerak dalam aspek bidang usaha simpan pinjam dan juga

memiliki kegiatan lainnya di bagian unit pertokoan. Sehingga selanjutnya begitu sangat diharapkan Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi mampu mempunyai kesadaran bahwa betapa pentingnya dalam kondisi saat ini menjaga tingkat kepercayaan dan juga menjaga citra positif terutama bagi cara pandang atau penilaian para calon anggota dan juga para anggotanya.

Metode *balanced scorecard* dapat digunakan guna memudahkan dalam melakukan proses analisis dengan secara menyeluruh tingkat kinerja yang dilakukan baik melakukan penilaian dari sisi bagian aspek keuangan maupun penilaian dari sisi bagian aspek non keuangan. Selain itu dengan melakukan pengaplikasian *balanced scorecard*, maka nantinya begitu sangat diharapkan mampu dengan secara cepat mengetahui segala hal-hal yang menjadi kelemahan yang dipunyai oleh lembaga atau perusahaan, sehingga dengan segeranya mengetahui hal-hal yang negatif ini akan mampu dengan secara cepat dan juga sigap melakukan proses mengevaluasi serta juga dengan segera melakukan perbaikan agar dapat selanjutnya melakukan perubahan ke arah yang lebih baik dan tujuan yang dipunyai dapat dicapai (Lihong & Li, 2013).

Lembaga koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi dalam melakukan proses pengukuran tingkat kinerjanya sampai saat ini, maka diketahui hanya berpijak atau bertumpu pada penilaian dari sisi bagian aspek keuangan saja tanpa dalam hal ini memperhatikan penilaian dari sisi bagian aspek non keuangannya, hal ini yang telah memicu atau telah memotivasi pihak peneliti guna selanjutnya mengaplikasikan dan melakukan analisis pada hasil tingkat kinerja koperasi tersebut dengan memakai pendekatan *balanced scorecard*, sehingga hasil yang diharapkan akan mampu memperoleh pengukuran yang lebih baik dan juga

mampu seimbang. Kinerja yang ada pada suatu lembaga koperasi juga mampu dilakukan penilaian dari tingkat kesehatan koperasi itu sendiri.

Selain itu, fenomena yang terjadi di koperasi ini belum diterapkannya metode *balanced scorecard*. Kemudian koperasi ini memiliki kendala pada aspek non keuangan seperti lemahnya sumber daya manusia untuk transformasi pemanfaatan ilmu teknologi (*IT*). Selain itu, selama ini Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi hanya memakai indikator rasio keuangan seperti rasio likuiditas, dan rasio solvabilitas, serta juga memakai rasio rentabilitas guna melakukan proses penilaian tingkat kinerjanya. Selain dilatarbelakangi oleh permasalahan yang ada, diambilnya Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi sebagai tempat penelitian dikarenakan dilihat dari hasil observasi ke Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Buleleng tahun 2023, berikut data koperasi berprestasi tingkat Kabupaten Buleleng tahun 2023.

Tabel 1.1 Laporan Koperasi berprestasi Kabupaten Buleleng Tahun 2023

NO	NAMA KOPERASI	BADAN HUKUM		ALAMAT	NILAI
		NOMOR	TANGGAL		
1	Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi	585/BH/VIII	17/12/1968	Jl. Kartini No. 4A Singaraja	7.825
2	Koperasi Pemasaran Sekar Wangi Sejahtera	005462/BH/M.KU KM.2/X/2017	02/10/2017	Desa Pacung Kec. Tejakula	7.675
3	Koperasi Jasa Buleleng Siemen Aliansi	AHU-0000527.AH.01.26/2019	22/11/2019	Desa Kerobokan Kec. Sawan	7.625

Sumber : Laporan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Buleleng tahun 2023

Dilihat dari data diatas merupakan laporan koperasi berprestasi tingkat Kabupaten Buleleng tahun 2023 serangkaian HUT koperasi ke-76. Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi mendapatkan peringkat I sebagai koperasi berprestasi

yang tentunya selain mendapatkan *reward* baik secara langsung seperti piagam penghargaan dan juga uang pembinaan dari Dinas Koperasi maupun tidak langsung berpengaruh baik terhadap citra dari nama koperasi itu sendiri terhadap perkembangan koperasi dalam upaya untuk mengetahui capaian kinerja dari suatu koperasi selama periode tahun berjalan.

Belandaskan pada penjelasan yang sudah dijelaskan sebelumnya di atas, maka pihak peneliti selanjutnya memutuskan melakukan riset dengan judul yang diputuskan diangkat ialah **“Implementasi *Balanced Scorecard* Dalam Pengukuran Kinerja Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berpedoman dengan merujuk uraian yang diperhatikan dalam bagian latar belakang tersebut, maka pihak peneliti berhasil melakukan identifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Pihak Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi diketahui belum melakukan proses pengaplikasian metode *balanced scorecard* untuk dijadikan sebagai pengukuran tingkat hasil kinerjanya.
2. Masih perlunya pemahaman yang lebih luas tentang betapa pentingnya melakukan proses penilaian tingkat kinerja pada lembaga Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi tanpa hanya berpijak pada aspek yang ada dalam bagian sisi keuangan namun juga lebih memperhatikan aspek yang ada dalam bagian sisi non keuangan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berlandaskan pada pemaparan yang selanjutnya terkait permasalahan di paparkan bagian atas, maka pihak peneliti membatasi masalah dalam pelaksanaan riset ini hanya pada membahas mengenai Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi dan juga menaruh titik fokusnya dalam melakukan pengukuran tingkat kinerja dengan mengaplikasikan pendekatan *balanced scorecard*.

1.4 Rumusan Masalah

Berpedoman dengan merujuk uraian yang diperhatikan dalam bagian latar belakang tersebut, maka pihak peneliti berhasil menjabarkan beberapa rumusan masalah yang ada dalam riset ini, ialah:

1. Bagaimana tingkat kinerja lembaga Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi dengan berlandaskan pada perspektif keuangan?
2. Bagaimana tingkat kinerja lembaga Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi dengan berlandaskan pada pelanggan?
3. Bagaimana tingkat kinerja lembaga Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi dengan berlandaskan pada proses bisnis internal?
4. Bagaimana tingkat kinerja lembaga Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi dengan berlandaskan pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berpedoman dengan merujuk beberapa rumusan masalah yang ditemukan, maka pihak peneliti berhasil menjabarkan beberapa tujuan penelitian yang ada dalam riset ini, ialah:

- 1 Untuk dipakai menganalisis dan juga mengetahui lebih dalam terkait tingkat kinerja lembaga Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi dengan berlandaskan pada perspektif keuangan.
- 2 Untuk dipakai menganalisis dan juga mengetahui lebih dalam terkait tingkat tingkat kinerja lembaga Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi dengan berlandaskan pada pelanggan.
- 3 Untuk dipakai menganalisis dan juga mengetahui lebih dalam terkait tingkat kinerja lembaga Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi dengan berlandaskan pada proses bisnis internal.
- 4 Untuk dipakai menganalisis dan juga mengetahui lebih dalam terkait tingkat kinerja lembaga Koperasi Pegawai Negeri Setia Budhi dengan berlandaskan pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.

1.6 Manfaat Penelitian

Mengacu pada hasil riset yang akan diharapkan, maka pihak peneliti dalam hal ini mengharapkan riset ini mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak, ialah mencakup:

1. Manfaat Teoritis

Perolehan hasil melakukan riset ini, maka dalam hal ini sangat diharapkan oleh pihak peneliti dapat memberikan hasil yang berguna dalam mengembangkan pengetahuan ilmu dalam aspek bidang akuntansi serta juga mampu dijadikan sarana yang memberi arahan bagi para pihak peneliti selanjutnya mengenai bagaimana melakukan penerapan *balanced scorecard* dengan secara baik dalam sebuah lembaga atau perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Perolehan hasil melakukan riset ini, maka dalam hal ini sangat diharapkan oleh pihak peneliti dapat memberikan tambahan pengetahuan serta juga memberikan pengalaman dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh sebelumnya melalui berbagai macam teori yang didapatkan pada saat duduk dibangku perkuliahan dengan diterapkan dalam keadaan yang nyata yang ada dilapangan terutama yang adanya hubungan secara langsung terkait lembaga koperasi

b. Bagi Koperasi Pegawai Negeri Setia Budi

Perolehan hasil melakukan riset ini, maka dalam hal ini sangat diharapkan oleh pihak peneliti dapat memberikan tambahan referensi bahan-bahan pertimbangan dalam usaha guna dipakai memudahkan dalam melakukan proses perbaikan serta juga melakukan penyempurnaan kinerja bagi lembaga Koperasi Pegawai Negeri Setia Budi.

c. Bagi Lembaga (Universitas Pendidikan Ganesha)

Perolehan hasil melakukan riset ini, maka dalam hal ini sangat diharapkan oleh pihak peneliti dapat memberikan tambahan referensi bagi pihak pembaca yang ada hubungannya secara langsung tentang pengaplikasian *balanced scorecard* sehingga mampu dipakai guna mendukung dan juga untuk menunjang riset yang sama atau juga sejenis.