

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah merupakan perusahaan milik Negara merujuk kepada perusahaan atau badan usaha yang dimiliki pemerintah sebuah Negara. Di Indonesia, BUMN menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Negara melalui penyertaan secara langsung berasal dari kekayaan Negara yang dipisahkan. BUMN di Indonesia terdapat 3 bentuk perusahaan yaitu Perusahaan Perseroan (PT), Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Jawatan (Perjan). BUMN dapat pula berupa perusahaan nirlaba yang bertujuan untuk menyediakan barang atau jasa bagi masyarakat di Negara.

Sejak tahun 2001 seluruh BUMN dikoordinasikan pengelolaannya oleh kementerian BUMN, yang dipimpin oleh Menteri BUMN. Melihat data dari Kementerian BUMN, saat ini terdapat 151 BUMN yang dibagi berdasarkan sektor-sektornya yaitu sektor aneka industri, industri strategis, kawasan industri, asuransi, energi, perumahan, kehutanan, konstruksi, logistic, jasa sertifikasi, pembiayaan, perbankan, penunjang pertanian, percetakan, perikanan, pertambangan, perkebunan, prasarana dan sarana angkutan, serta telekomunikasi.

Isu terkait mengenai BUMN di Indonesia yaitu BUMN berkembang dengan monopoli atau peraturan khusus yang bertentangan dengan

semangat persaingan usaha sehat (UU No.5 tahun 1999), tidak jarang BUMN bertindak selaku pelaku bisnis sekaligus sebagai regulator. BUMN sering menjadi sumber korupsi yang dikenal sebagai *sapi perahan* bagi oknum pejabat ataupun partai. Data yang dikutip dari Kementerian BUMN, pada akhir tahun 2010, total asset BUMN mencapai Rp 2.383,83 triliun. Total asset BUMN itu setara 20,53% dari Gross Domestic Product (GDP) yang pada tahun 2010 nilainya mencapai Rp 6.119 triliun. Namun demikian, fakta tersebut tak seperti di lapangan. Korupsi dan Politisasi masih merasuk dalam tubuh BUMN. Polemik mengenai kerugian (keuangan) Negara dalam aktivitas bisnis terutama yang dilaksanakan oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) muncul ketika Undang-Undang Pemberantasan Korupsi (UU Tipikor) Tahun 1999 mencantumkan kerugian keuangan Negara merupakan satu unsur dari tindak pidana korupsi (Pasal 2 dan Pasal 3).

Sebagai akibatnya, banyak sekali BUMN yang terancam gulung tikar, tetapi beberapa BUMN lain berhasil memperkuat posisi bisnisnya salah satunya adalah PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Keberhasilan dalam suatu perusahaan sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja dari perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal & Ahmad, 2008).

Peran dan fungsi manusia juga sangat penting dalam pencapaian sasaran bisnis yang baik. Peran karyawan bagian akuntansi dan keuangan sangat

diperlukan dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, para karyawan akuntansi dan keuangan harus mempunyai prinsip-prinsip dasar yang harus dipatuhi untuk menjadi professional yaitu Integritas dengan menjadi seorang yang sederhana dan jujur, Objektivitas dengan tidak membiarkan adanya penyimpangan, kompetensi serta sikap kecermatan dan kehati-hatian professional, kerahasiaan dengan tidak menggunakan informasi untuk keuntungan pribadi, dan perilaku professional untuk mengakui dan mentaati hukum dan peraturan yang sesuai. Selain itu karyawan bagian akuntansi akan membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan. Jadi apabila kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan baik maka akan berdampak lebih baik pula terhadap perusahaan. Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan juga dapat berdampak pada berhasil atau tidaknya usaha mempertinggi produksi serta efisiensi. Peran dan fungsi karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat memberikan manfaat pada diri sendiri maupun perusahaan yaitu *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Falikhatusun (2003:264) dalam Ayudiati (2010) menyebutkan bahwa peningkatan kinerja dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Terkait dengan faktor individual, *locus of control* menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. *Locus of Control* dapat

didefinisikan sebagai kekuatan yang mengendalikan tindakan diri karyawan dan hal-hal yang dilakukan terhadap mereka, selain itu *Locus of Control* dianggap sebagai persepsi orang tentang siapa atau apa yang bertanggung jawab atas hasil dari perilaku atau peristiwa dalam kehidupan mereka. Namun, pada penelitian Nur Indriantoro (2006) menunjukkan bahwa *locus of control* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan pada kinerja.

Faktor situasional yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah gaya kepemimpinan yang merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan apa yang menjadi kehendaknya dalam mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi mungkin ada hal-hal yang tidak disenangi. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) mengalami banyak perubahan selama 5 tahun terakhir. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di pimpin dengan kejujuran dan kedisiplinan yang sangat tinggi, para karyawan yang tidak bekerja dengan baik akan segera di pindah tugaskan ataupun diberhentikan sehingga awalnya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ini mengalami banyak kerugian dan kecurangan sekarang menjadi perusahaan yang menguntungkan walaupun harga kereta api naik, dan juga menghidupkan jalur kereta api yang sudah mati sehingga dapat meningkatkan pendapatan serta mempermudah akses perjalanan. Penelitian menurut Mariam (2009) membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Namun,

pada penelitian Ogbonna dan Harris (2006) ditemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berhubungan secara langsung atau tidak berpengaruh dengan kinerja.

Tingkat komitmen sangat diperlukan diantara karyawan muda dengan karyawan yang sudah lama bekerja di PT. KAI (Persero) dianggap penting suatu komitmen organisasi. Dengan menjalin suatu komitmen organisasi karyawan bisa membangun tim kerja yang professional. Komitmen organisasi merupakan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*) (Ivan Aris dan Imam Gozhali, 2006:193) dalam (Windy & Aprillia, 2012). Penelitian dari Trisnaningsih (2007) dan Wibowo (2009) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian Cahyasumirat (2006) menyatakan tidak ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan *Locus of Control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya. Dengan alasan tersebut maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya.**

1.2 **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang menjadi pokok bahasan penelitian ini adalah :

1. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah diajukan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian suatu masalah tentunya mempunyai maksud, tujuan serta manfaat tertentu, manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan untuk mengetahui sejauh mana teori-teori yang selama ini di peroleh dapat berguna dalam praktek dan aktifitas sebenarnya.

2. Bagi STIE Perbanas Surabaya

Diharapkan dapat memberikan gambaran serta studi lanjutan bagi yang ingin mengadakan penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini dan memberikan perbendaharaan karya ilmiah di perpustakaan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan atau badan usaha dalam menilai kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam menentukan rencana dan pengambilan keputusan.

1.5 **Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam penulisan ini dibagi ke dalam beberapa bab yang disusun secara sistematis dalam urutan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas gambaran umum materi yang terdapat dalam penelitian meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan diuraikan tinjauan pustaka yang berisi penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel serta teknik analisis data.

BAB VI : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini diuraikan tentang Gambaran Subyek Penelitian, Analisis Data, dan Pembahasan dari hasil data yang telah di analisis.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan berupa hasil akhir dari analisis data, keterbatasan dari penelitian ini, dan saran bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan hasil penelitian ini.