

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor dalam mencapai usaha untuk kemajuan dan kesejahteraan suatu organisasi ataupun lembaga. SDM di Indonesia yang memiliki jumlah yang banyak, namun lebih utama itu merupakan beban pembangunan daripada sebagai modal pembangunan karena belum dimanfaatkan secara optimal, karena kualitas yang masih rendah.

Suatu lembaga merupakan salah satu bentuk organisasi untuk mencapai keberhasilan visi dan misi maka dari itu sangat tergantung kepada sumber daya manusia tersebut. Dalam hal ini “Aparatur” yang mewakilinya yang tidak dapat dipegang oleh sembarangan orang. memerlukan persiapan yang melalui pendidikan dan pelatihan untuk setiap karyawan. Sebagai dasar meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dan peningkatan SDM dalam menghadapi pemanasan global. Dalam hal ini, salah satu aspek keberhasilan suatu organisasi pemerintah yakni kelancaran pelayanan di sektor publik hingga saat ini sepenuhnya dirasakan oleh masyarakat luas merasa puas. Dalam undang-undang RI nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara. Diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik sebab PNS tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan hal penting karena tiga alasan. Pertama, proses ini menjadi sumber keunggulan kompetitif, kedua, proses ini menjadi bagian penting dari strategi dalam suatu organisasi dan yang ketiga, perlakuan organisasi terhadap karyawannya ternyata mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut **Ratnasari & Sunuharyo (2018)**. Lelang adalah penjualan yang terbuka untuk umum dengan penawaran harga secara tertulis dan/atau yang semakin meningkat atau menurun untuk mencapai harga tertinggi yang didahului dengan pengumuman lelang **berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 93/Pmk/2010 Pasal I**. Dalam teori ekonomi, lelang mengacu pada mekanisme atau peraturan perdagangan dari pasar modal. Kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang adalah instansi vertikal kementerian keuangan republic Indonesia. Direktorat jenderal kekayaan Negara yang salah satunya menyelenggarakan lelang eksekusi, lelang non-eksekusi wajib serta lelang sukarela. Sebagai layanan publik yang langsung bersentuhan dengan masyarakat lembaga pelayanan lelang diharapkan mampu memberi pelayanan terbaik bagi masyarakat. Untuk itu agar tujuan tersebut bisa tercapai dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik demi menghasilkan kepuasan kerja yang diharapkan.

Sejarah awal dibentuk kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Bukittinggi terbentuk pada tahun 2002 dengan nama Kantor Pelayanan Piutang dan Lelang Negara (KP2LN) Bukittinggi berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 445/KMK.01/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Piutang dan Lelang Negara dan Kantor Pelayanan Piutang dan

Lelang Negara. KPKNL Bukittinggi pada saat itu merupakan unit pelayanan vertikal di bawah Direktorat Jenderal Piutang dan Lelang Negara (DJPLN).

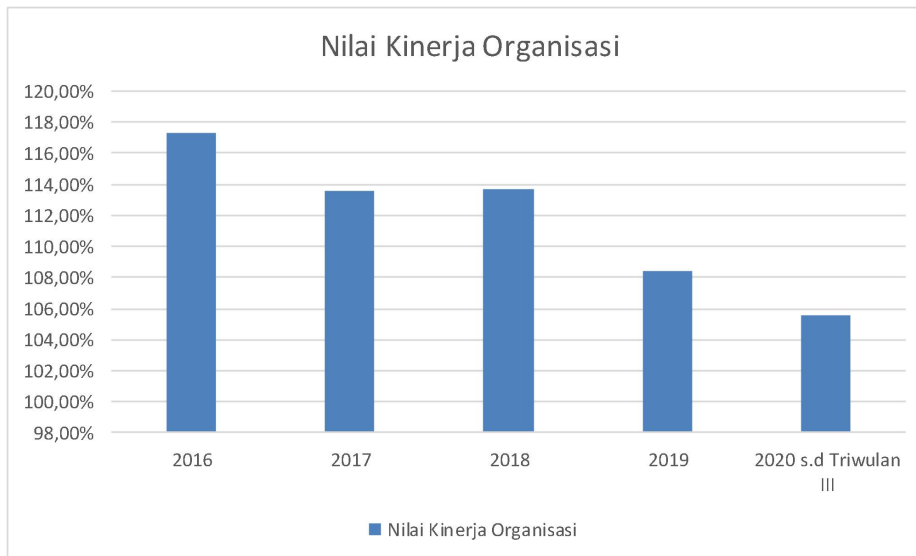
Pada tahun 2006, berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 131/PMK.06/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Keuangan terjadi reorganisasi dengan adanya perubahan nomenklatur dari DJPLN menjadi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN). Perubahan tersebut juga mengakibatkan berubahnya nomenklatur KP2LN Bukittinggi menjadi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bukittinggi. KPKNL Bukittinggi merupakan instansi vertikal DJKN di bawah Kantor Wilayah Riau, Sumatera Barat dan Kepulauan Riau.

Dengan membawa motto “Gigih, Antusias, Dedikasi, Amanah, Nyaman *Good governance* (GADANG)” kantor pelayanan kekayaan Negara akan melayani seluruh masyarakat dengan pelayanan yang sangat baik. Dengan adanya motto tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang sangat maksimal sehingga dapat menghasilkan pelayanan yang terbaik. Kinerja memiliki landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang telah dirancang oleh organisasi tidak dapat dicapai. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh kepala divisi. Kinerja yang digambarkan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi tersebut. Karena dengan kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat

perhatian penting dari kepala perusahaan. Kinerja dari sumber daya manusia yang baik tersebut mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut.

Menurut **Ramadhan dalam Kiruja dan Elegan (2019)** Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, dimana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak sesuatu. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam mencapai tujuan. Untuk membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi, perusahaan harus memperhatikan harapan dan kebutuhan karyawan agar memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Namun seringkali perusahaan hanya memperhatikan *output* dari pekerjaan dan lupa dengan berbagai rangkaian proses sebelum mendapatkan hasil. Seperti memperhatikan kebutuhan yang diperlukan karyawan saat melakukan aktivitas atau pekerjaan”.

Menurut **Ketut Edy Wirawan 1, I Wayan Bagian2 dalam Suyadi Prawirosentono (2016)**, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.



Sumber :

KPKNL Bukittinggi

Dapat dilihat dari grafik kinerja karyawan pada KPKNL Bukittinggi sebagai berikut :

Tahun 2016 = 117,29%

Tahun 2017 = 113,53%

Tahun 2018 = 113,64%

Tahun 2019 = 108,46%

Tahun 2020 s.d Triwulan III = 105,57%

Dari grafik diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang (KPKNL) Bukittinggi memiliki perbandingan yang signifikan, hal ini dapat dilihat dari persentase aktual yang menurun tahun 2020 s/d

triwulan III sebesar 105,57%. Oleh karena itu kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan agar produktivitas tercapai .

Keberhasilan pada karyawan hampir selalu dikaitkan dengan budaya yang kuat yaitu budaya yang menanamkan nilai-nilai utama yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perilaku karyawan dibandingkan budaya orang yang lemah. Dari keseluruhan anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen karyawan terhadap nilai-nilai tersebut, maka makin kuat suatu *Locus of Control* (locus kendali). *Locus of Control* (locus kendali) yang kuat jelas akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Terdapat *Locus of Control* yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggotanya. Menciptakan budaya organisasi yang kuat menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat memiliki pengaruh yang positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya penerapan *Locus of Control* dalam organisasi bertujuan untuk menunjukkan pengendalian diri karyawan yang baik sehingga dapat menimbulkan prestasi kerja yang baik dalam sebuah organisasi tersebut .Ada beberapa pendapat para ahli tentang *Locus of Control* sebagai berikut :

Menurut Anggrita dalam Lau, (2016), *Locus of Control* merupakan”***generalized belief that a person can or cannot control his own destiny***” yang artinya keyakinan umum bahwa seseorang dapat atau tidak mengendalikan

nasibnya sendiri .Sebab keyakinan yang muncul pada diri individu ini dapat menimbulkan reaksi yang berbeda dalam memandang segala kejadian dalam hidupnya. Dengan adanya *Locus of Control* dapat mengembangkan minat dan bakat pada diri individu melalui tingkat pendidikan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut **Vicar & Program** dalam **Dayakisni dan Yuniardi (2018)** *Locus of Control* adalah kondisi bagaimana individu memandang perilaku diri mereka sebagai hubungan mereka dengan orang lain serta lingkungannya.

Menurut **Sahu et al** dalam **Rotter (2019)**, menyatakan bahwa seorang individu memiliki *Locus of Control internal* jika seseorang merasa bahwa peristiwa tersebut tergantung pada perilaku seseorang atau karakter yang relatif permanen ,sedangkan *Locus of Control eksternal* dicirikan oleh keyakinan peristiwa yang dianggap tidak bergantung pada tindakan sendiri.

Locus of Control yang sangat tinggi perlu didukung dengan aktivitas karyawan yang melebihi harapan melalui tingkat pendidikan. Suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya merupakan arti dari tingkat Pendidikan. Pekerjaan yang mengacu pada perasaan atau kondisi pikiran sesuai dengan sifat pekerjaan seseorang. Apabila karyawan merasa terpuaskan kebutuhannya maka kinerja karyawan akan meningkat. *Locus of Control* yang mengacu pada suatu keadaan dimana karyawan memiliki emosi positif terhadap penilaian kinerja yang diberikan. *Locus of Control* itu dapat memiliki pengaruh

positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Apabila perusahaan tidak memperhatikan keinginan karyawan maka karyawan merasa tidak terpuaskan.

Selain *Locus of Control* ada pula tingkat pendidikan yang mempengaruhi sebagai sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan bentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen, dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Menurut **Ratnasari & Sunuharyo dalam Hardjana (2018)**, Pendidikan merupakan suatu usaha yang sengaja dilakukan secara sistematis serta terus-menerus dalam jangka waktu tertentu yang sesuai dengan tingkatannya, gunanya untuk menyampaikan, menumbuhkan dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki.

Menurut **Yuniarti & Suprianto dalam Hariandja (2020)** Tingkat pendidikan terhadap seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan dapat memperbaiki produktivitas perusahaan, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan seseorang ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Menurut **Sari dalam Andrew (2019)** Tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terstruktur, yang mana tenaga kerja manajerial dapat mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Selain itu pendidikan juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi

juga memiliki peranan untuk memajukan suatu organisasi, karena di dalamnya terdapat kesetiaan individu organisasi terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi berasal dari kecintaan masing-masing individu terhadap organisasinya dimana komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi. Komitmen organisasi merupakan cerminan sikap dari kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan memiliki proses terus menerus serta memihak pada satu organisasi dan memberikan segala hal kemampuan yang dimilikinya kepada organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi yang kuat dan merasa bertanggung jawab atas organisasinya akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal bagi organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut **Ratnasari & Sunuharyo dalam Sunarto (2018)**, juga mendefinisikan komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari :

- 1.) Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan
- 2.) Keinginan untuk tetap berada di organisasi
- 3.) Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Menurut **Ratnasari & Sunuharyo dalam Priansa (2018)** Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

Menurut **Kharisma et al dalam Robbins (2019)** Komitmen organisasional (*organizational commitment*), diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Menurut **Bodroastuti & Tirtono dalam Luthans (2019)** menyimpulkan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dalam hal ini ketiga faktor tersebut akan dilihat dalam salah satu perusahaan yang ada di kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Sumatera Barat. Kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Sumatera Barat sebagai tempat untuk menginvestasikan barang maupun jasa serta untuk mengelola semua bentuk keuangan, kepegawaian, perlengkapan, pendidikan dan pelatihan. Maka dari itu dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah *locus of control*, tingkat pendidikan dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh *Locus of Control* Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara (KPKNL) Bukittinggi.

1.2 Identitas Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja yang rendah sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang
2. Tidak semua karyawan kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang mampu menjalankan komitmen organisasi dengan baik.
3. Masih rendahnya komitmen organisasi yang diberikan karyawan kepada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang
4. Kinerja karyawan yang belum terpenuhi pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang.
5. Tidak semua karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan baik di kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang.
6. Masih kurangnya loyalitas yang diberikan karyawan terhadap kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang
7. Kurangnya kedisiplinan pada karyawan kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang yang membuat karyawan kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya.
8. Kurangnya komunikasi sesama karyawan maupun kepada atasan.
9. Kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membahas masalah ini dengan *Locus of Control* (X1), tingkat pendidikan (X2), dan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja (Y) sebagai variabel terikat pada Kantor Pegadaian Cabang Bukittinggi

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Locus of Control* terhadap komitmen organisasi pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi ?
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap komitmen organisasi pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi ?
3. Bagaimana pengaruh *Locus of Control* , tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada kantor kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi ?
4. Bagaimana pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi?
5. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi?
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi ?

7. Bagaimana pengaruh *locus of control*, tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi ?
8. Bagaimanakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi ?
9. Bagaimanakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of control*, tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi.

5. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi.
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi.
7. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi.
8. Untuk mengetahui *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen organisasi pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi.
9. Untuk mengetahui tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen organisasi pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bukittinggi.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh *Locus of Control*, tingkat pendidikan dan komitmen organisasi Terhadap kinerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang (KPKNL).

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada *Locus of Control*, tingkat pendidikan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada

karyawan kantor pegadaian bukittinggi berkaitan dengan *Locus of Control* , tingkat pendidikan dan komitmen organisasi bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang pembaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan di dalam bidang Sumber Daya Manusia.