

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai untuk memenuhi kepentingan para anggotanya. Selain itu, persaingan dalam dunia bisnis berkembang dengan sangat cepat dan semakin kuat, perkembangan perekonomian yang mengakibatkan adanya tuntutan bagi perusahaan untuk terus mengembangkan inovasi, memperbaiki kinerja, dan melakukan perluasan usaha agar dapat terus bertahan dan bersaing didalam dunia bisnis (Sulistyowati, 2017). Salah satu tuntutan yang dihadapi perusahaan yaitu agar terus memperbaiki kinerja.

Kinerja perusahaan merupakan penilaian terhadap efisiensi dan produktivitas perusahaan yang dilakukan secara berkala atas laporan manajemen dan laporan keuangan. Hasil penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menentukan penggolongan tingkat kesehatan keuangan perusahaan (Keputusan Menteri Keuangan No. 826/KMK.013/1992, dalam Fahmi, 2016:133). Penilaian kinerja pada perusahaan sangat diperlukan karena dapat mendorong perusahaan untuk terus menciptakan kinerja yang optimal dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

Untuk menilai kinerja perusahaan tersebut dapat diukur dengan metode pengukuran *Balanced Scorecard* yang dikembangkan oleh Kaplan dan Norton. Metode *Balanced Scorecard* merupakan seperangkat ukuran yang memberikan

pandangan menyeluruh mengenai bisnis kepada para manajer secara cepat dalam lingkungan yang kompleks untuk sukses dalam persaingan. Metode *Balanced Scorecard* dapat memotivasi eksekutif dalam mewujudkan kinerja melalui empat perspektif yaitu keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan, agar keberhasilan keuangan (finansial) perusahaan bersifat berkesinambungan (Farida dkk, 2014). *Balanced Scorecard* memiliki keistimewaan dalam hal pengukurannya yang komprehensif, karena juga mempertimbangkan kinerja dalam aspek non keuangan (Denny dan Syamsudin, 2014). Jadi, kinerja perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu menggambarkan kondisi perusahaannya dari dua aspek yaitu aspek keuangan dan non keuangan. Aspek keuangan dapat dilihat dari laba perusahaan yang terus meningkat setiap tahunnya serta aspek non keuangan dapat dilihat dari pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan.

Badan usaha perseroan (persero) adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51% (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan (Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003). PT Pindad (Persero) sebagai badan usaha perseroan diharapkan untuk dapat terus meningkatkan kinerja perusahaan yang salah satu hasilnya akan digambarkan oleh pencapaian laba bersih perusahaan.

Namun Kinerja PT Pindad (Persero) dilihat dari perspektif keuangan pada Tahun 2014, mengalami kerugian sebesar Rp. 9.770.000.000,00. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Laporan Laba Rugi Konsolidasian

(dalam Rp miliar, kecuali dinyatakan lain)

(in Rp billion, unless otherwise stated)

Uraian	2012	2013	2014	2015	2016	Description
LAPORAN LABA RUGI KONSOLIDASIAN				CONSOLIDATED PROFIT/LOSS REPORT		
Penjualan Bersih	1.507,62	1.877,51	1.436,68	1.948,82	2.025,44	Net Sales
Beban Pokok Penjualan	(1.058,24)	(1.365,98)	(1.056,54)	(1.545,31)	(1.630,50)	Cost of Goods Sold
Beban Usaha	(290,64)	(320,07)	(299,70)	(269,36)	(411,55)	Expenses
Laba (Rugi) Usaha	158,74	191,46	80,45	134,14	(16,61)	Operating Profit (Loss)
Pendapatan (Beban) di Luar Usaha	(52,64)	(109,87)	(97,20)	(130,78)	63,65	Other Income
Laba Sebelum Pajak Penghasilan	106,11	81,59	(16,75)	3,37	47,04	Profit (Loss) Before Income Tax
Pajak Penghasilan	(29,19)	(27,93)	6,97	0,80	(0,80)	Income Tax
Laba (Rugi) Setelah Pajak	76,91	53,65	(9,77)	4,16	46,24	Profit (Loss) After Tax

(Sumber: www.pindad.com, Annual Report 2016)

Kerugian sebesar Rp. 9.770.000.000,00 tersebut diketahui dari hasil audit KAP pada Tahun 2015 yaitu perusahaan harus mencadangkan dana imbalan pascakerja yang lebih besar sesuai dengan PSAK 24 Revisi 2013 Tentang Imbalan Kerja yang diterapkan mulai 01 Januari 2015. Imbalan pascakerja yang dimaksud adalah imbalan punakarya (contohnya pensiun dan pembayaran sekaligus pada punakarya) dan imbalan pascakerja lain, seperti asuransi jiwa pascakerja dan fasilitas pelayanan kesehatan pascakerja. (Sumber: PT Pindad (Persero), Data Diolah Kembali)

Pada umumnya masih banyak Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengalami kerugian. Menteri Keuangan Sri Mulyani mengatakan bahwa ada 24 BUMN yang merugi karena kalah saing dan efisiensi, serta 11 BUMN lain masih merugi karena sedang dalam proses restrukturisasi. BUMN yang merugi karena

kalah saing termasuk PT Garuda Indonesia, Perum Bulog, dan PT Krakatau Steel, PT Energy Management Indonesia, PT Pos Indonesia dan PT Aneka Tambang (Persero) Tbk, sementara BUMN yang masih merugi namun dalam proses restrukturisasi termasuk PT Nindya Karya, PT Merpati Nusantara Airlines, PT Kertas Kraft Aceh, dan PT Kertas Leces. Di dalam Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (RAPBN) 2018, pemerintah menargetkan dividen BUMN mencapai Rp 43,6 triliun. Sekretaris Kementerian BUMN, Imam A Putro, mengatakan, ke-24 BUMN yang merugi pada tahun buku semester I 2017 tersebut umumnya karena berbagai macam persoalan. "Ada yang karena beban kerugian di masa lalu, ada yang karena salah manajemen, ada yang karena turunnya harga komoditas di pasar global dan karena tidak mampu bersaing dengan perusahaan swasta." (Sumber: www.bbc.com)

Adanya kerugian yang dialami oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) khususnya pada PT Pindad (Persero) dapat mencerminkan bahwa kinerja perusahaan tersebut belum dapat dikatakan baik. Berbagai macam persoalan yang telah dikemukakan di atas terdapat faktor yang menyebabkan kerugian akibat penurunan laba perusahaan. Menurut Near dan Jansen (1983) dalam Sopiah (2008:166), bila komitmen karyawan rendah maka ia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan. Sedangkan menurut Sopiah (2008:166), komitmen karyawan baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada: 1) Karyawan itu sendiri, misalnya terhadap

perkembangan karier karyawan itu di organisasi/perusahaan. 2) Organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dll.

Selain dengan meningkatkan komitmen organisasi, hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu tata kelola. Menteri Keuangan (Menkeu) Sri Mulyani, mengungkapkan pemerintah terus memperhatikan pengelolaan BUMN secara profesional, di mana keputusan untuk kepentingan perusahaan bukan untuk kepentingan pribadi dari BUMN tersebut. “Tidak hanya untuk diri sendiri, buat bayar gaji ke-13 sampai ke-17. BUMN harus diurus atau dikelola dengan baik. Menkeu minta ke Menteri BUMN, tata kelola harus diperkuat supaya BUMN jadi bidang usaha yang bisa diandalkan sesuai tujuan pendiriannya.” (m.liputan6.com)

Dengan demikian, pengelolaan perusahaan yang semakin kompleks akan meningkatkan kebutuhan perusahaan untuk menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik dengan tujuan perusahaan untuk memastikan aktivitas manajemen dalam perusahaan akan berjalan dengan baik (Wijayanti:2012 dalam I.B Made dan Nyoman, 2016). Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*), yang selanjutnya disebut GCG adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha (Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/2011). Penerapan prinsip-prinsip GCG sangat diperlukan untuk menciptakan suatu sikap kepercayaan di kalangan masyarakat sebagai syarat dalam dunia usaha agar berkembang lebih baik dan sehat (Irfan dan Yuli, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan replikasi dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Fenty Astrina (2016) mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC)”. Penulis menggunakan penelitian terdahulu dimaksudkan untuk dijadikan bahan pertimbangan adanya persamaan dan perbedaan di dalam penelitian ini.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis terdapat 3 (tiga) variabel yang diteliti berupa variabel independen (bebas) yaitu Komitmen Organisasi dan Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG). Sedangkan, untuk variabel dependen (terikat) adalah Kinerja Perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Fenty Astrina (2016) memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu adanya pengurangan variabel Budaya Organisasi. Unit penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Palembang sedangkan penulis melakukan penelitian di PT Pindad (Persero) Bandung. Unit observasi pada penelitian sebelumnya yaitu dosen dan karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Palembang sebanyak 223 orang, sedangkan unit observasi yang diteliti oleh penulis yaitu karyawan dengan tingkat *Vice President*, Manajer dan Ahli Muda pada Divisi di bawah Direktur keuangan dan Kinerja sebanyak 83 orang. Penelitian sebelumnya dilakukan pada Tahun 2016 sedangkan penulis melakukan penelitian pada Tahun 2017. Penelitian ini dimotivasi oleh beberapa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) khususnya pada PT Pindad (Persero) yang pernah mengalami kerugian. Hal ini berkaitan dengan

masih kurangnya karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi/perusahaan dan tata kelola perusahaan yang belum dapat dikatakan baik sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan yang hasilnya pada kerugian perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas dengan beberapa perbedaan penelitian sekarang dengan yang sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENERAPAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG) TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi Empiris Pada PT Pindad (Persero) Bandung)**”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dinyatakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Komitmen Organisasi pada PT Pindad (Persero) Bandung.
2. Bagaimana Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) pada PT Pindad (Persero) Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Perusahaan pada PT Pindad (Persero) Bandung.
4. Seberapa besar Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan pada PT Pindad (Persero) Bandung.
5. Seberapa besar Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap Kinerja Perusahaan pada PT Pindad (Persero) Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian dan Rumusan Masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi pada PT Pindad (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) pada PT Pindad (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui Kinerja Perusahaan pada PT Pindad (Persero) Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan pada PT Pindad (Persero) Bandung.
5. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap Kinerja Perusahaan pada PT Pindad (Persero) Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan guna pengembangan ilmu akuntansi khususnya di bidang Akuntansi Manajemen mengenai Kinerja Perusahaan yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi dan Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG).

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta pengalaman terutama terkait dengan komitmen organisasi, penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dan kinerja perusahaan pada PT Pindad (Persero) Bandung dan hal-hal lain yang berkaitan dengan kinerja perusahaan.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sumbangan pemikiran untuk perusahaan terutama dalam menerapkan komitmen organisasi yang tinggi dan penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca maupun yang lainnya mengenai komitmen organisasi, *Good Corporate Governance* (GCG) pada kinerja perusahaan, serta diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada Divisi di bawah Direktur Keuangan dan Kinerja PT Pindad (Persero) yang berlokasi di Jl. Jendral

Gatot Subroto No. 517 Bandung 40285 Indonesia Telp: +62-22-7312073, Fax:
+62-22-000000.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian adalah dimulai pada bulan Oktober 2017 hingga Maret 2018, dapat dijelaskan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Waktu Penelitian

Tahap	Prosedur	Bulan					
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
I	Tahap Persiapan:						
	1. Mengambil Formulir Penyusunan Usulan Penelitian.	■					
	2. Bimbingan dengan Dosen Pembimbing	■	■	■			
	3. Seminar Usulan Penelitian.			■			
	4. Menentukan Tempat Penelitian			■			
II	Tahap Pelaksanaan:						
	1. Meminta Surat Pengantar ke Perusahaan			■			
	2. Menyebarkan Kuesioner di Perusahaan			■	■		
	3. Penyusunan Skripsi	■	■	■	■		
III	Tahap Pelaksanaan:						
	1. Menyiapkan Draft Skripsi					■	
	2. Sidang Akhir Skripsi					■	
	3. Penyempurnaan Skripsi						■