

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kemajuan ekonomi beserta pertumbuhan sektor bisnis yang cukup signifikan, maka perusahaan perlu menetapkan tujuan yang jelas dan menyiapkan strategi yang tepat, sehingga tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya bisa tercapai. Untuk mencapainya diperlukan beberapa upaya yang bisa disebut juga sebagai pondasi utama perusahaan sebagai langkah pertama dalam menjalankan usahanya dengan baik juga bisa bertahan dalam persaingan yang semakin ketat.

Diantaranya adalah dengan penerapan budaya yang kuat dan baik. Budaya merupakan suatu hal yang diyakini memiliki nilai yang baik dan dilaksanakan bersama secara sukarela. Penerapan budaya organisasi diyakini dapat membantu perusahaan untuk berdiri lebih kuat, karena mempunyai prinsip-prinsip dasar yang kuat. Sebagaimana penelitian yang sudah dilaksanakan oleh Hofstede pada tahun 1991 di 40 negara, mengungkapkan bahwa sebuah organisasi dapat dikatakan saling terikat. Kotter dan Heskett juga melaksanakan penelitian selama 10 tahun pada 14 perusahaan terbaik di Amerika yang disimpulkan bahwa perusahaan-perusahaan tersebut dapat menunjukkan kinerja yang baik sebab dilandasi oleh budaya perusahaan yang kuat. Kemudian Kotter dan Heskett pada tahun 1992 juga melakukan penelitian lain pada 207 perusahaan yang dipilih secara acak dari segala jenis industry dengan memakai kuesioner dalam menghitung indeks kekuatan budaya perusahaan, kemudian dihubungkan dengan kinerja perusahaan dalam 12 tahun terakhir. Hasilnya

menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang kuat berhubungan dengan kinerja bisnis jangka panjang, namun mempunyai ciri konservatif.

Pada riset *Harvard Business School* yang dilakukan oleh Kotter dan Heskett pada tahun 1992 tersebut menampilkan bahwasanya budaya memiliki pengaruh yang kuat dan kian besar pada kinerja suatu perusahaan. Dalam penelitian tersebut memiliki empat kesimpulan yaitu :

1. Budaya perusahaan bisa memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja perusahaan dalam jangka panjang.
2. Budaya perusahaan juga bisa menjadi elemen yang dipertimbangkan dalam memastikan gagal atau berhasilnya perusahaan pada periode yang akan datang.
3. Budaya perusahaan pun menjadi elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Budaya tersebut dapat berkembang dengan gampang, baik bersifat mendukung ataupun menghambat. Sekalipun didalamnya dipenuhi dengan orang-orang pandai dan bijaksana.
4. Meskipun tidak mudah untuk dirubah, budaya perusahaan bisa diciptakan untuk lebih meningkatkan kinerja perusahaan untuk rentang waktu pendek ataupun panjang.

Kemudian kesimpulan dari konferensi *Cultural Values and Human Progress, American Academy of Arts and Sciences*, Cambridge, 25 April 1999 menyatakan bahwasanya budaya berpengaruh terhadap kemajuan politik, social, dan ekonomi setiap masyarakat, negara, dan bangsa di dunia.

Kemudian, Robbins (2001) menyebutkan ada 7 karakteristik budaya organisasi antara lain :

1. Keberanian dan inovasi dalam menerima akibat
2. Ketertarikan kepada spesifikasi

3. Mengarah terhadap hasil
4. Berpusat pada orang
5. Berorientasi terhadap tim
6. *Aggressive*
7. Konstan

Oleh karena itu, budaya organisasi yang berguna yakni budaya itu memperhatikan nilai kehidupan bersama, dimana berjalan sesuai dengan kemajuan perusahaan dan tertanam kuat dalam diri setiap karyawannya. Wahyuni dan Hartono (2019) menjelaskan peran dan fungsi budaya organisasi yaitu antara lain sebagai sarana untuk memaksimalkan tanggungjawab organisasi, alat untuk mengkoordinir anggota organisasi, digunakan untuk menanamkan nilai yang dianggap penting dalam organisasi, berperan sebagai sistem pengendalian terhadap tingkah laku anggota organisasi, sebagai alat demi meluaskan efisiensi keuangan dalam waktu dekat maupun jauh, serta dapat digunakan sebagai penentu arah organisasi.

Sejalan dengan terciptanya budaya perusahaan yang baik, akan mencerminkan pula bentuk lain yaitu "tata kelola perusahaan yang baik" yang lebih umum digunakan. Djokosantoso Moeljono (2005) menegaskan bahwa *good corporate governance* yakni sisi bagian dalam ataupun sisi nilai dari pengelolaan sebuah perusahaan, dengan konten yang menekankan pada prinsip dasar manajemen bisnis, yang kemudian diwariskan melalui sistem. Menurut pendapat Cartwright budaya perusahaan merupakan factor yang sangat berperan dalam konsep keyakinan, sikap dan perilaku anggota perusahaan itu sendiri. Budaya perusahaan menjadi faktor yang menentukan bagaimana tata kelola dalam sebuah perusahaan akan berjalan, bagaimana manajemen professional akan terbentuk dan berkembang, kemudian bagaimana perusahaan memegang

komitmen atas tanggungjawab social kepada lingkungannya, dan semangat untuk menjaga keunggulan perusahaan.

Di Indonesia sendiri penerapan dari konsep *good corporate governance* diatur dalam peraturan yang dikeluarkan oleh Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-01/MBU/2011, yang mengatur pedoman praktik tata Kelola perusahaan yang baik (BUMN). Namun kewajiban penerapannya belum mendapat sambutan yang cukup baik pada kalangan perusahaan di negara Indonesia sendiri. Keadaan tersebut dibuktikan temuan penelitian *price water house cooper* pada tahun 2002 dalam *institusional survei*, dimana dikatakan bahwa Indonesia berada pada peringkat dasar bersama-sama China dan India dengan poin 1,96 untuk transparansi dalam pelaksanaan *good corporate governance*. Ini disebabkan karena sebagian besar pelaku bisnis masih enggan mengaplikasikan prinsip tersebut dalam bidang usahanya. Mereka merasa penerapan prinsip-prinsip tersebut kurang berdampak kepada keuangan perusahaan (Astuti dan Gunarsih, 2019).

Hal ini dibuktikan pula dari hasil penelitian *Credit Lyonnais Sekuritas Asia* dalam buku Zarkasyi tahun 2008 yang menunjukkan bahwasanya posisi Indonesia berada pada urutan terbawah. Kemudian survei dari Mckinsey & Co dalam Tjager.et.al 2003 menunjukkan bahwa menurut para penanam modal, Indonesia merupakan Negara di Asia yang memiliki kualitas cukup buruk dalam konsep implementasi manajemen perusahaan yang sehat. Situasi ini menunjukkan pentingnya setiap elemen dalam perusahaan membuktikan kesungguhannya dalam menerapkan prinsip dari *good corporate governance* sehingga melahirkan manajemen bisnis yang bermanfaat. Karena dengan demikian dapat membantu perusahaan dapat tetap berjalan mencapai tujuannya (*going concern*) dan bisa bertahan lebih lama (*sustainable*).

Penerapan *corporate culture* dan *good corporate governance* dinilai mempunyai dampak kepada kinerja organisasi terkait. Singkatnya kinerja perusahaan merupakan kemampuan perusahaan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan dengan mengorganisir semua sumber daya yang tersedia, dengan menggunakan metode yang dianggap efisien dan efektif untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Sebelumnya Tiara Pertiwi (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh *good corporate governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Dan menyatakan kaidah-kaidah *good corporate governance* memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan, begitu pula budaya organisasi ternyata juga mempengaruhi kinerja organisasi terkait. Penelitian ini menggunakan *convenience sampling method*, dan metode kuesioner serta wawancara digunakan untuk pengumpulan data. Indikator yang digunakan dalam menilai kinerja ialah produktivitas, responsivitas, resposinbilias, dan akuntabilitas.

Astuti dan Gunarsih (2019) melakukan penelitian yang memiliki tujuan untuk menyelidiki bagaimana kinerja perusahaan dipengaruhi oleh factor-faktor seperti ukuran perusahaan, industry, dan *Good Corporate Governance* (GCG). Perusahaan yang *go public* antara tahun 2009 dan 2017 dan mendapat peringkat pada indeks persepsi tata kelola perusahaan menjadi subyek penelitiannya. Hasilnya dapat diketahui bahwa kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh ukuran dan jenisnya. Dan *variable corporate governance perception index* juga berdampak positif pada kinerja di perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja perusahaan berkorelasi dengan nilai CGPI.

Juga penelitian Sudaryo dan Kusumawardani tahun 2020 berjudul "Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan berbasis *Human Resource* (HR) *Scorecard* di PT. Len Industri Subdrive Bandung". Pada penelitian ini memberikan kesimpulan antara lain (1) budaya

organisasi memiliki poin 1486 dan masuk dalam kategori di bawah standar. (2) dengan skor 852, komitmen organisasi juga termasuk dalam kategori kurang baik. (3) dengan 1687 poin, kinerja perusahaan di bawah rata-rata. (4) kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi (0,701). (5) dengan nilai 0,560 komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. (6) kinerja perusahaan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen secara bersamaan sebesar 0,605.

Hal ini menarik minat peneliti untuk mengkaji lebih dalam bagaimana peran penerapan *Corporate Culture* dan *Good Corporate Governance* dalam sebuah perusahaan. Apakah kedua variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan perusahaan. Sehingga peneliti memilih salah satu perusahaan di Surabaya sebagai tempat penelitian yaitu CV. Harapan Kimia Indonesia. Selain itu sebelumnya belum pernah dilakukan penelitian atas penerapan *corporate culture* dan *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan perusahaan di CV. Harapan Kimia Indonesia. Maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh *Corporate Culture* dan *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan (Studi Kasus Pada CV. Harapan Kimia Indonesia)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Beberapa masalah dapat dirumuskan berdasarkan latar belakang sebelumnya sebagai berikut :

1. Apakah *Corporate Culture* berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan pada CV. Harapan Kimia Indonesia?
2. Apakah *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan pada CV. Harapan Kimia Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini, yang didasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah yang peneliti uraikan sebelumnya :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Corporate Culture* terhadap kinerja karyawan perusahaan pada CV. Harapan Kimia Indonesia
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan perusahaan pada CV. Harapan Kimia Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini:

1. Aspek Akademis

Peneliti berharap penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan pembelajaran baik bagi penulis maupun untuk mahasiswa-mahasiswa jurusan akuntansi ataupun manajemen, dan masyarakat luas. Semoga penelitian ini memberi manfaat untuk bahan referensi pada penelitian selanjutnya. Juga bermanfaat bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai konsep *Corporate Culture* dan *Good Corporate Governance* dan pengaruhnya pada kinerja karyawan perusahaan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Peneliti berharap dari penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tambahan terkait dengan hasil penerapan *Corporate Culture* dan *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan.

3. Aspek praktis

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini mampu membantu pihak manajemen CV. Harapan Kimia Indonesia untuk mengetahui lebih mendalam mengenai dampak dari penerapan *Corporate Culture* dan

Good Corporate Governance sendiri terhadap kinerja karyawan perusahaan dengan lebih baik, sehingga dapat membantu mengoptimalkan kinerja perusahaan.