

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi seperti sekarang, perubahan sangat cepat terjadi, dimulai dari kemajuan teknologi, sistem perdagangan globalisasi, dan stabilitas ekonomi politik dunia yang ditandai dengan meningkatnya jumlah kompetitor asing dan dalam negeri, organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja eksternal dan internalnya agar tetap dapat bersaing di pasaran. Maka dari itu perusahaan diharuskan dapat beradaptasi dengan keadaan saat ini yang semakin modern dan menuntut sebuah organisasi tersebut harus bergerak mengikuti perubahan yang ada. Dalam menghadapi kondisi tersebut maka perusahaan memerlukan strategi keunggulan bersaing agar tetap dapat memiliki posisi dalam pasar, sehingga diharapkan dapat mempertahankan posisi bersaingnya terhadap kompetitor. Dalam mempertahankan posisi tersebut pun harus melindungi keuangan perusahaan, Rosan Perkasa Roeslani selaku ketua umum kamar dagang dan industri (Kadin) Indonesia bekerja sama dengan KPK untuk pemberantasan korupsi yang telah sering berlangsung di Indonesia melalui gerakan Praktik Bisnis Berintegritas yang mengusung program Profesional Berintegritas (Profit). Menurut Rosan Perkasa Roeslani, program Profesional Berintegritas inilah yang menjadi landasan BUMN, swasta, dan sektor bisnis, untuk pencegahan pelanggaran etika maka perusahaan sebaiknya menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG). Terdapat tiga hal krusial dalam penerapan

prinsip GCG. Pertama, tanggung jawab atasan untuk tidak menyuruh bawahan melakukan korupsi. Kedua, tanggung jawab atasan untuk tidak membiarkan bawahan korupsi. Ketiga, perusahaan membangun sistem pencegahan korupsi dengan menerapkan program pengendalian internal, membuat aturan, dan kode etik untuk mendukung kinerja karyawan yang baik. Dari hal tersebut dapat dilihat lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang sehat dan yang tidak sehat. Jika ketiga hal itu diterapkan, maka akan tercipta lingkungan kerja bisnis yang bersih, transparan, dan akuntabel. Lingkungan kerja yang sehat sangat diperlukan untuk membangun praktik bisnis berintegritas pada kinerja karyawan, yang juga akan berdampak positif pada tata kelola pemerintahan dan perekonomian suatu bangsa, karena faktor paling bermasalah dalam berbisnis salah satunya sumber daya manusia (SDM) yang tidak memadai kata Rosan (beritasatu.com Selasa, 12 Desember 2017).

Beberapa kasus yang dapat dijadikan dasar di dalam menggambarkan fenomena dari adanya Direksi yang tidak menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya adalah pertama, konflik yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan yang merupakan gambaran bahwa Direksi tidak memperhatikan kinerja (*performance*) dan kesejahteraan (*welfare*) dari karyawan yang baik, kedua konflik di antara sesama pengurus yang menggambarkan tidak adanya komitmen yang jelas dan tegas dari sesama pengurus. Ketiga adalah kondisi keuangan perusahaan terlilit utang atau kredit pada pihak ketiga, seperti halnya ini menunjukkan komitmen yang jelas dan tegas dari pihak pengurus ketiga, seperti halnya dengan pihak perbankan. Hal ini menggambarkan manajemen keuangan yang diterapkan tidak ditata dengan baik. Sutedi, (2011:122).

Dengan penyelenggaraan GCG adalah penyelenggaraan pemerintah negara yang solid dan bertanggung jawab, serta efektif dan efisien dengan menjaga "kesinergisan" interaksi yang konstruktif di antara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat madani diharapkan dapat segera tercapai (Sedarmayanti, 2012:44). Menurut Sutedi, (2011:7) GCG didefinisikan sebagai seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditor, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan intern dan ektern lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau kata lain suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan.

Definisi menurut Cadbury mengatakan bahwa GCG adalah mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar tercapai keseimbangan antara kekuatan dan kewenangan perusahaan. Sutedi, (2011:125).

GCG merupakan suatu aturan mengenai pengelolaan perusahaan yang perlu diterapkan pada setiap perusahaan terutama perusahaan publik (BUMN). Menurut *Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI)* pengertian GCG adalah: "Seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus, pihak kreditor, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan intern dan eksteren lainnya sehubungan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain suatu sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan". Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, bisa disebutkan bahwa *Governance* adalah sistem, proses dan seperangkat peraturan yang dimaksudkan untuk mengatur hubungan dan mencegah terjadinya kesalahan signifikansi dalam strategi korporasi dan untuk memastikan kesalahan yang terjadi dapat segera diperbaiki. (Nuryan,

2016). Dalam menerapkan GCG pun mempunyai manfaat yang bisa diambil antara lain, dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang baik. Dapat mempermudah diperolehnya dana pembiayaan yang lebih murah yang pada akhirnya akan meningkatkan *corporate value*. GCG pun dapat mengembalikan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Dalam penerapannya GCG yang terakhir dapat membuat pemegang saham akan merasa puas dengan kinerja perusahaan karena sekaligus akan meningkatkan *shareholders*. Sutedi, (2011:125-126).

Melalui penerapan GCG secara konsisten, sehingga dapat terwujud iklim usaha dalam lingkungan kerja yang sehat, efisien, dan transparan. Dalam mencapai tujuan dari perusahaan pun harus adanya lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana kerja yang terbuka, nyaman, aman, bertanggung jawab, dan berkeadilan bagi seluruh karyawan. Kondisi tersebut dapat mendorong kontribusi karyawan serta ketatan perusahaan pada hukum. Jika lingkungan kerja negatif dapat menimbulkan kecurangan, prasangka negatif, politik kantor yang kotor, pelecehan bahkan manipulasi oleh perusahaan. (Aprinto, *et al.*, 2013:33).

Menurut (Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Kondisi kerja yang baik serta nyaman akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada di dalam organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan

menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Indikator-indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2011:26) pencahayaan di ruang kerja, sirkulasi udara di ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Dengan demikian lingkungan kinerja seseorang juga menentukan kinerja organisasi yang harus berpedoman pada ketetapan instansi. Kinerja itu sendiri dapat diartikan, ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (output) sesuai dengan tujuan organisasi. Intinya batasan maupun yang akan digunakan, penilaian individu selalu diartikan sebagai suatu proses yang sistematis, dimana atasan mengkaji dan menilai kemampuan, perilaku kerja dan hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan dibidang sumber daya manusia (Sofyan, 2013). Peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh GCG terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti dapat mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh GCG terhadap kinerja karyawan?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh GCG dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti dapat mengidentifikasi tujuan masalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh GCG perusahaan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademik sebagai referensi untuk menambah pengetahuan dan informasi para akademik mengenai pengaruh GCG dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi praktisi bisnis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai saran dan masukan bagi praktisi bisnis sebagai dasar evaluasi untuk pembaharuan perusahaan atas pengaruh GCG dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat berguna memberikan informasi, referensi serta pemahaman bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh GCG dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

