

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Adanya kemajuan usaha yang pesat di Indonesia pada saat ini menjadi pandangan yang baik di mata konsumen. Begitu banyak usaha baru yang bermunculan dari berbagai sektor, mulai dari usaha kuliner, fashion bahkan property dan real estate. Hal tersebut sejalan dengan program kerja pemerintah, karena dengan adanya usaha baru yang bermunculan maka secara otomatis akan banyak membutuhkan sumber daya manusia di dalamnya. Secara tidak langsung, kalangan pengusaha ikut membantu dan mensukseskan program-program pemerintah dalam hal menyediakan lapangan pekerjaan.

Namun, perlu disadari dengan banyaknya usaha-usaha baru yang bermunculan maka akan menimbulkan dampak lain di luar itu, salah satunya adalah persaingan usaha. Langkah yang perlu diambil untuk menghadapi persaingan usaha ini adalah pemilik usaha harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan seoptimal mungkin agar mencapai kinerja yang prima. Kinerja perusahaan merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan kinerja karyawan dimana hal tersebut menjadi penggerak utama dalam suatu perusahaan.

Menurut Fachreza *et al.*, (dalam Nurlaini & Almasdi, 2020) Kinerja merupakan gambaran dari suatu pencapaian pelaksanaan suatu program kebijaksanaan dalam hal mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil dari sesuatu yang dikerjakan seorang karyawan. Kinerja karyawan inilah yang akhirnya akan turut mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, dengan demikian perusahaan selalu mengupayakan untuk mempunyai karyawan dengan kinerja yang optimal sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal. Dengan memaksimalkan kinerja karyawan maka perusahaan

lebih cepat untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, namun apabila kinerja karyawan kurang baik maka akan membuat perusahaan menjadi merugi, oleh karena itu kinerja karyawan yang rendah akan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja yang akan menjadi acuan utama perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik tidak hanya dilakukan untuk mencapai kinerja finansial saja, tetapi dilihat juga dari sisi tujuan karyawan sebagai bagian dari perusahaan (Kardinah *et al.*, 2019: 120). Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan sebuah asset paling berharga bagi setiap perusahaan karena zaman sekarang ini secanggih apapun teknologi yang didapatkan maupun teknologi-teknologi terbaru dalam membantu dan memudahkan perusahaan untuk beroperasi tetap membutuhkan sumber daya manusia untuk menunjang segala bentuk perubahan. Sebuah perusahaan dapat berkembang dengan baik semua tergantung dengan adanya sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut, selain teknologi maupun sistem perusahaan yang ada.

Perusahaan yang mampu bersaing serta memiliki pelayanan yang baik dapat diwujudkan melalui pengimplementasian dengan menerapkan *Good Corporate Governance (GCG)*. *Corporate Governance* merupakan prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar mampu mencapai keseimbangan, kewenangan serta kekuatan perusahaan dalam memberikan pertanggungjawaban kepada pihak-pihak terkait (Fivi, 2021: 3). *Corporate Governance* didefinisikan sebagai proses dan struktur dalam menjalankan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* yang lain. Penerapan *corporate*

*governance* salah satu upaya untuk melepaskan dari krisis ekonomi yang telah melanda Indonesia. Tetapi penerapan *Corporate Governance* bukanlah suatu hal mudah di Indonesia, dibutuhkan proses yang panjang dengan kerjasama yang baik antara pemerintah, perusahaan dan pihak-pihak dalam perusahaan. Manajemen puncak perusahaan, baik direksi ataupun komisaris harus mempunyai komitmen untuk menerapkan *Corporate Governance* dalam perusahaannya. Apabila *Corporate Governance* diterapkan secara baik oleh perusahaan, maka dengan sendirinya perusahaan akan berjalan secara efisien dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Untuk mencapai keseimbangan, kewenangan serta kekuatan perusahaan perlu dilihat kembali dari faktor-faktor Budaya Organisasi yang dijalankannya. Menurut Sutaryo (2019: 58) Budaya Organisasi dapat dikatakan “apa yang dirasakan, diyakini, dan dijalani” oleh suatu organisasi. Budaya organisasi akan sangat berbeda dari satu perusahaan dengan perusahaan lain. Namun, sebuah perusahaan akan menentukan bagaimana kesuksesan dapat diraih, pada intinya apa yang dianut oleh perusahaan tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi berbeda tidak hanya antarperusahaan, tetapi juga antarbagian di suatu perusahaan. Bagian pemasaran dan SDM mempunyai budaya organisasi yang lebih fleksibel daripada bagian keuangan dan produksi. Oleh karena kecenderungan ini ada di setiap organisasi, maka budaya organisasi faktor yang menentukan tujuan itu dicapai secara efektif dan efisien.

Dunia bisnis bidang jasa konstruksi dan instalasi gas pada saat ini semakin meningkat jumlahnya dan banyak diminati oleh kalangan pengusaha serta menjadi salah satu kebutuhan bagi masyarakat. Perusahaan jasa konstruksi dan instalasi gas erat kaitannya dengan penilaian kinerja yang dicapai dalam memenuhi target. Salah satunya adalah PT. Sinar Mutiara EPC yang memiliki wilayah bisnis tersebar di beberapa Indonesia. Persebaran wilayah bisnis PT. Sinar Mutiara EPC tersebut membuat perusahaan memiliki kerumitan tersendiri dalam

melakukan kontrol kinerja karyawannya yang berada di wilayah tersebut sesuai dengan budaya organisasinya. PT. Sinar Mutiara EPC didirikan pada tahun 1975, mengambil peran aktif sebagai pendukung pengembangan infrastruktur melalui pekerjaan konstruksi umum. Dengan fokus pada pekerjaan pembangunan SPBU, dermaga, depot BBM/LPG sekaligus sistem pipanisasinya, SMI semakin mengembangkan keahliannya melalui berbagai pengalaman di lapangan. Seiring berkembangnya pembangunan kota dan daerah, SMI juga melebarkan kemampuannya dengan membangun fasilitas umum, perumahan, perhotelan serta bangunan bertingkat (high-rise building).

Selama  $\pm$  40 tahun, PT. Sinar Mutiara EPC telah mencatat kesuksesan dalam berbagai proyek konstruksi dan instalasi gas di penjuru Indonesia. Membangun reputasi dan keahlian dengan mempertahankan kualitas dan kesempurnaan kerja dalam semua proyek yang dilaksanakan bagi mitra kerja dan pelanggan. Dengan akurasi, transparansi dan integritas dalam melaksanakan semua proyek, perusahaan percaya akan dapat memberikan yang terbaik dalam mewujudkan tujuan proyek konsumen.

PT. Sinar Mutiara EPC mengedepankan sumber daya manusia dan kesempurnaan kerja. Tidak akan terlepas dari manajemen yang baik untuk setiap perusahaan, berbagai macam masalah yang sulit sering terjadi di dalam setiap individu atau dalam setiap bidang kerja perusahaan. Dalam perusahaan ini, seperti halnya dalam *Corporate Governance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, untuk memperoleh kepercayaan dari masyarakat, maka prinsip-prinsip *corporate governance* harus diterapkan dengan baik. Keberhasilannya dapat dilihat dari fungsi menjalankan akuntabilitas secara baik, *transparency*, *fairness*, tanggungjawab dan independensi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip *corporate governance* sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, suatu organisasi dianggap perlu mempertimbangkan budaya organisasi yang kuat dan searah dengan batasan-batasan yang berlaku. Apabila memiliki budaya organisasi yang kuat, maka akan berdampak positif dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi demi memperlancar aktivitas organisasi. Namun, budaya organisasi yang kuat tidak serta merta berjalan dengan lancar dan mudah, untuk itu perlu adanya penyesuaian di dalamnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis berkeinginan untuk melakukan kajian yang lebih mendalam tentang Kinerja Karyawan yang ada pada PT. Sinar Mutiara EPC. Dengan latar belakang ingin mengetahui *Corporate Governance* dan Budaya Organisasi terhadap Karyawan, penulis menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh *Corporate Governance* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Mutiara EPC (*Engineering Procurement Construction*) Di Jakarta Barat.”**

## 1.2 Pembatasan Masalah

Penelitian ini membatasi masalah yang akan diteliti dengan tujuan mempersempit ruang lingkup perusahaan penelitian dan menjadi lebih terarah dalam menganalisa. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa data kuisioner yang dibagikan kepada karyawan dan staff PT. Sinar Mutiara EPC. Peneliti membatasi penelitian hanya pada 2 variabel yang mungkin memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yaitu, *Corporate Governance* dan Budaya Organisasi.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh *Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Mutiara EPC ?

2. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Mutiara EPC ?
3. Bagaimana Pengaruh *Corporate Governance* dan Budaya Organisasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Mutiara EPC ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Menganalisis Bagaimana Pengaruh *Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Mutiara EPC.
2. Untuk Menganalisis Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Mutiara EPC.
3. Untuk Menganalisis Bagaimana Pengaruh *Corporate Governance* dan Budaya Organisasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Mutiara EPC.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara aspek teoritis maupun aspek praktis:

1. Aspek Teoritis (Keilmuan)

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penulis maupun pembaca untuk melakukan suatu pengembangan, bahan diskusi dan bahan kajian terhadap penelitian selanjutnya terkait dengan Pengaruh *Corporate Governance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Mutiara EPC. Selain itu, menjadi pembelajaran untuk dapat diimplementasikan pada dunia kerja dan memahami cara menganalisis suatu masalah atau fakta secara sistematis.

## 2. Manfaat Praktis (Guna Laksana)

Sebagai salah satu masukan dan memberikan suatu informasi tentang Pengaruh *Corporate Governance* dan Budaya Organisasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap Kinerja Karyawan yang diinginkan dalam suatu perusahaan. Selain itu, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan program yang diambil khususnya dalam melakukan perkembangan dan perbaikan dalam segi kualitasnya.

