

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian di Indonesia dewasa ini ditandai dengan adanya persaingan yang sangat ketat. Perusahaan-perusahaan yang sudah berhasil dan memiliki kinerja yang sangat baik mengerti bagaimana cara beradaptasi dengan kondisi pasar yang berubah secara berkesinambungan. Tekanan persaingan di antara pelaku pasar yang ada dan ancaman *new entrants*, menjadikan tingginya resiko perusahaan pada tingkat keuntungan yang semakin menurun. Setiap perusahaan harus mampu mengelola perusahaannya dengan dengan sebaik mungkin. Pengelolaan perusahaan yang baik akan meningkatkan keuntungan dan mengurangi tingkat resiko terburuk perusahaan pada masa yang akan datang. Maka sebutan yang tepat untuk menggambarkan pengelolaan perusahaan yang baik disebut *Good Corporate Governance*.

Pada waktu terjadinya krisis moneter beberapa tahun yang lalu, banyak perusahaan yang mengalami kebangkrutan (kolaps), karena kelangsungan hidupnya sudah tidak dapat dipertahankan lagi. Salah satu penyebab terjadinya kebangkrutan perusahaan tersebut, yaitu antara lain karena belum diterapkannya prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (tata kelola perusahaan yang baik) dilingkungan perusahaan secara konsisten. Oleh karena itu, berbagai upaya yang dilakukan oleh

pemerintah seperti yang tertuang pada pasal 1 surat keputusan menteri BUMN No. 117/M-MBU/2002, yaitu mengenai penerapan GCG pada BUMN guna meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan agar mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan pemangku kepentingan (stakeholder).

Implementasi prinsip – prinsip GCG secara konsisten di perusahaan akan menarik minat para investor, baik domestic maupun asing. Hal ini sangatlah penting bagi perusahaan yang akan mengembangkan usahanya, seperti melakukan investasi baru maupun proyek ekspansi.

Dengan adanya dampak persaingan profesi akuntansi pada perusahaan - perusahaan saat ini yang semakin tajam kondisi ini menuntut sikap profesional akuntansi Indonesia, peranan profesi akuntansi dilakukan semakin signifikan dikarenakan mengingat profesi ini memiliki peranan yang sangat strategis dalam menciptakan iklim keterbukaan (*transparency*) di Indonesia.

Seluruh pokok pelaksanaan GCG sudah terangkum dan di wujudkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dewan komisaris dan direksi, kesempurnaan dan pelaksanaan tugas komite dan team work yang melaksanakan fungsi pengendalian di dalam perusahaan (*internal control*). Maka dari itu dengan adanya penerapan fungsi kepatuhan, auditor internal dan auditor eksternal, penerapan manajemen risiko termasuk sistem pengendalian intern, akan membawa angin segar dan dampak yang baik bagi perusahaan.

Segenap usaha dalam penerapan *Good Corporate Governance* yang profesional tidak akan terlepas dari perbedaan setiap karakteristik individu yang bekerja pada perusahaan tersebut (perangkat *software* pada GCG). Karakteristik yang pada umumnya terdapat pada diri seseorang yaitu sifat pemalu, agresif, penurut, pemalas, ambisius, setia, dan penakut. Dari semua karakteristik tersebut, maka pada saat ditampakkan dalam berbagai situasi, dapat dikatakan sebagai sifat dan kepribadian. Karakteristik kepribadian meliputi seputar upaya - upaya untuk pengidentifikasian dan memaknai sebuah karakteristik permanen yang mencerminkan perilaku seorang individu satu dengan yang lainnya. Hal itu dapat mempermudah proses seleksi karyawan, menempatkan seorang individu pada bidang pekerjaan yang sesuai (*the right man on the right place*) dan mengacu pada keputusan pengembangan karier.

Oleh karena itu hampir semua perusahaan memberlakukan sikotes (*tes kepribadian*) dalam seleksi karyawan / pegawai baru (*proses recruitment*), hal tersebut guna mengetahui apakah calon pegawai tersebut layak atau tidak menempati posisi yang sedang di butuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Erat hubungannya dengan kehidupan manusia yang tidak pernah luput dari kondisi kejiwaan yang biasa disebut stres, yang tidak lain merupakan manifestasi reaksi atas berbagai interaksi dalam ruang lingkup individual, sosial ataupun organisasi. Masalah stres semakin hari menjadi semakin memprihatinkan di kalangan pekerja dan lingkungan kerja dewasa ini seiring dengan makin rumitnya konstelasi hubungan antara berbagai elemen - elemen kerja dengan pekerja. Manajemen yang

menanggulangi stres dengan prioritas yang minim akan mengakibatkan penurunan produktivitas dan moral value para tenaga kerja dan juga mengakibatkan peningkatan pada pengeluaran untuk proses penanggulangan tuntutan.

Semua hal yang berhubungan dengan stres pada hakekatnya ditimbulkan oleh ketidak pahamannya setiap manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan dalam mengatasi keterbatasan tersebutlah yang dapat menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, serta rasa bersalah, dan hal – hal tersebut adalah tipe-tipe dasar stres.¹

Terhindar dari pengaruh adanya stres kerja yang bisa mempengaruhi tata kelola perusahaan yang baik, kepuasan kerjapun ikut andil dalam hal ini. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sikap dibandingkan perilaku. Pada hakekatnya tingkat kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual. Pada setiap diri individu terdapat tingkat kepuasan yang berbeda satu sama lain sesuai dengan sistem nilai yang ada pada dirinya. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan pada setiap diri individu. Dengan makin banyaknya aspek yang ada pada pekerjaan yang diinginkan oleh setiap individu tersebut, maka dari itu semakin meningkatnya tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan merupakan suatu konsep yang *multifacet* (banyak dimensi). Dikarenakan banyaknya dimensi tersebut, maka adanya kesimpulan mengenai kepuasan hanyalah merupakan pertimbangan subyektif pada diri pegawai itu sendiri yang berhubungan dengan kompensasi, kesejahteraan, keselamatan kerja, peluang di masa depan, serta pekerjaan itu sendiri.

¹ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja, cetakan keempat*, Rineka Cita, Jakarta, 2006, hal.107

Agar memperoleh kepuasan kerja yang maksimal, tidak berarti hanya pegawai saja yang dituntut untuk berusaha, akan tetapi perusahaanpun harus ikut andil dalam hal tersebut. Sikap yang saling mawas diri dan tenggang rasa yang tinggi pada masing – masing kedua belah pihak, dapat membawa dampak yang amat positif demi terwujudnya kepuasan kerja di dalam badan perusahaan.

Atas dasar uraian yang tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu “Pengaruh *Personalty Traits*, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Good Corporate Governance* (Studi Empirik pada Beberapa Perusahaan Manufacture yang Terdapat di Tangerang)”

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah.

1. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah tentang bagaimana pengaruh *personality traits*, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap *Good Corporate Governance*.

2. Pembatasan Masalah.

Ruang lingkup penelitian ini perlu dibatasi agar penulis dapat lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan penelitian, diantaranya:

- a. Penulis hanya membatasi penelitian pada pengaruh *personality traits*, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap *Good Corporate Governance*.

- b. Penulis juga membatasi tempat dan waktu penelitian yaitu pada waktu yang bersamaan dan hanya sekitar perusahaan manufacture sepatu yang ada di daerah Tangerang.
- c. Perusahaan yang menjadi Obyek penenelitian adalah perusahaan manufacture berstandar nasional dan internasional.

C. Perumusan Masalah

Adapun masalah-masalah dalam penelitian ini dapat penulis rumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Personality Traits* terhadap *Good Corporate Governance*
- b. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *stres kerja* terhadap *Good Corporate Governance*
- c. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Good Corporate Governance*
- d. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Personality Traits*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Good Corporate Governance*

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Personality Traits* terhadap *Good Corporate Governance*
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap *Good Corporate Governance*
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Good Corporate Governance*
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Personality Traits*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Good Corporate Governance*

E. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dan kegunaan dari penelitian ini yang diharapkan dapat dirasakan oleh berbagai pihak, adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis pribadi

Bagi penulis pribadi merupakan sarana untuk memperluas pengetahuan dan penerapan ilmu-ilmu yang didapat selama kuliah.

2. Bagi Operasional

Bagi operasional untuk dapat dijadikan tolak ukur para manajer maupun para top manajer dalam bertindak mengambil dan membuat keputusan yang efektif dan efisien, sehingga dapat membantu para seluruh pegawai dalam mengambil langkah-langkah yang terbaik untuk menjalankan pada perusahaan tempat mereka bekerja.

3. Bagi Dunia Akademik

Bagi dunia akademik hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang akuntansi. Dan sebagai salah satu referensi juga bagi mereka yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dibidang *personality traits*, stres kerja, kepuasan kerja, dan *Good Corporate Governance*.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah pembahasan ini. Sistematika penulisan meliputi bab-bab berikut ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang memberikan uraian singkat mengenai latar belakang permasalahan, identifikasi dan pembatasan

masalah, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan Landasan teori yang memberikan uraian singkat mengenai landasan teoritis yang mendasari dan pengaruh *personality traits*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *Good Corporate Governance*.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini merupakan metode penelitian yang memberikan uraian singkat mengenai waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengolahan data dan definisi.

BAB IV : GAMBARAN LOKASI PENELITIAN

Di dalam bab ini menjelaskan tentang data perusahaan responden mengenai hubungan *Personality Traits*, Stres Kerja, dan kepuasan Kerja terhadap *Good Corporate Governance*.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merinci seluruh proses penelitian dan hasilnya. Hasil pengolahan data akan dianalisa untuk mendapatkan hasil yang nantinya akan disimpulkan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan penutup dari keseluruhan pokok bahasan yang berisikan kesimpulan dan saran-saran dari uraian sebelumnya dari keseluruhan analisa.