



UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

SKRIPSI

**ANALISIA PERAN ETIKA BISNIS TERHADAP KEBERHASILAN
PERUSAHAAN PASCA MERGER DAN AKUISISI DENGAN
MENGUNAKAN PENDEKATAN *SECOND ORDER*
DALAM MODEL PERSAMAAN STRUKTURAL
BERBASIS KOMPONEN**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : WILLIAM TANDRAWAN

NIM : 125102005

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR
SARJANA EKONOMI**

2014

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : WILLIAM TANDRAWAN

NO. MAHASISWA : 125102005

JURUSAN : S-1 AKUNTANSI

BIDANG KONSENTRASI : AKUNTANSI KEUANGAN MENENGAH

JUDUL SKRIPSI : ANALISA PERAN ETIKA BISNIS TERHADAP
KEBERHASILAN PERUSAHAAN PASCA
MERGER DAN AKUISISI DENGAN
MENGUNAKAN PENDEKATAN *SECOND*
ORDER DALAM MODEL PERSAMAAN
STRUKTURAL BERBASIS KOMPONEN

Jakarta, 22 Juli 2014

Dosen Pembimbing,

(F.X. Kurniawan Tjakrawala S.E., M.Si., Ak., CA)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF/SKRIPSI

NAMA : WILLIAM TANDRAWAN
NO. MAHASISWA : 125102005
PROGRAM/JURUSAN : S1 / AKUNTANSI
BIDANG KONSENTRASI : AKUNTANSI KEUANGAN MENENGAH
JUDUL SKRIPSI : ANALISA PERAN ETIKA BISNIS TERHADAP
KEBERHASILAN PERUSAHAAN PASCA
MERGER DAN AKUISISI DENGAN
MENGUNAKAN PENDEKATAN *SECOND*
ORDER DALAM MODEL PERSAMAAN
STRUKTURAL BERBASIS KOMPONEN

TANGGAL : JULI 2014

KETUA PENGUJI :

(Drs. H. Nazmel Nazir, MBA, Ak.)

TANGGAL : JUNI 2014

ANGGOTA PENGUJI :

(F.X. Kurniawan Tjakrawala, S.E., M.Si., Ak., CA.)

TANGGAL : JUNI 2014

ANGGOTA PENGUJI :

(Drs. Lukman Suryadi, M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

- (A) William Tandrawan (125102005)
- (B) ANALISA PERAN ETIKA BISNIS TERHADAP KEBERHASILAN PERUSAHAAN PASCA MERGER DAN AKUISISI DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN *SECOND ORDER* DALAM MODEL PERSAMAAN STRUKTURAL BERBASIS KOMPONEN
- (C) xi + 119 hlm ; 2014, gambar 21, tabel 40, lampiran 15
- (D) Akuntansi Keuangan Menengah
- (E) Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh keamanan kerja dan keadilan terhadap komitmen organisasi ; menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. Penelitian ini merupakan adaptasi dari penelitian Carol Yeh dan Yu. (2006). Pengumpulan data primer dilakukan dengan penyebaran kuesioner sebanyak 280 set dan ditujukan pada responden yang bekerja pada 14 perusahaan industri jasa keuangan yang dipilih dengan metode *purposive sampling*, dengan tingkat pengembalian sebesar 28,93%. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *structural equation modeling (SEM)* dengan pendekatan *partial least square (PLS)* dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS 2*. Hasil penelitian yang diperoleh adalah faktor penentu komitmen organisasi seperti keamanan kerja dan keadilan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi serta memiliki pengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.
- (F) Daftar Acuan: buku 11, jurnal 43 (1976-2013)
- (G) F.X. Kurniawan Tjakrawala, S.E., M.Si, Ak., CA.

FACULTY OF ECONOMIC

JAKARTA

- (A) William Tandrawan (125102005)
- (B) ANALYSIS OF ROLE OF BUSINESS ETHICS IN MERGER AND ACQUISITION SUCCESS WITH SECOND ORDER APPROACH USING STRUCTURAL EQUATION MODEL COMPONENT BASED
- (C) xi + 119 pages ; 2014, figures 21, tables 40, appendixes 15
- (D) *Intermediate Accounting*
- (E) The purpose of this research is to examine the effect of job security and justice; to examine the effect of organizational commitment to job performance. This study is an adaptation of the research conducted by Carol Yeh and Yu (2006). Primary data collection is done by distributing 280 sets of questionnaires to respondents who work in financial service industries companies with the response rate of 28,93%. The method used to test the hypothesis in this study are structural equation modeling (SEM) with partial least square (PLS) approach and using SmartPLS 2 application. The result obtained are critical factor of organizational commitment such as job security and justice have an effect on organizational commitment and also have an indirect effect on job performance and organizational commitment have an effect on job performance.
- (F) References: books 11, journals 43 (1976-2013)
- (G) F.X. Kurniawan Tjakrawala, S.E., M.Si, Ak., CA.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Tarumanagara.

Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya petunjuk, bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak yang telah membantu, membimbing, dan mengarahkan penelitian dalam menyusun skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Pengasih, atas kasih dan berkat yang diberikan-Nya kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
2. Bapak F. Kurniawan Tjakrawala S.E., M.Si., Ak., CA., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Ibu Sri Wahyuni, S.E., M.Si., Ak., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh Dosen Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
6. Keluarga tercinta (papa, mama, kakak & adik) yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, semangat, dan dorongan baik moriil maupun materiil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

7. Sahabat penulis, diantaranya Samuel, Erfina, Helena, dan Dimas. Terima kasih atas dukungan kalian semua.
8. Para Direktur, Manajer, Staff, Officer, dan jajaran lainnya pada perusahaan-perusahaan industri jasa keuangan di Indonesia yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
9. Seluruh pihak lain yang tidak disebutkan satu per satu oleh penulis yang telah membantu kelancaran proses penyusunan skripsi ini.

Penulis sadar bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, hal tersebut semata-mata karena keterbatasan pengetahuan penulis.

Akhir kata, penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca khususnya rekan-rekan Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta.

Jakarta, Juli 2014

Penulis

(William Tandrawan)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi

DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Ruang Lingkup	9
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....	13
A. Tinjauan Pustaka	13
1. <i>Agency Theory</i>	13
2. Penggabungan Badan Usaha	15
3. Merger & Akuisisi (M&A)	18
4. Etika Bisnis	23
5. Komitmen Organisasi.....	32
6. Prestasi Kerja	35
B. Kajian Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesa	37
C. Kerangka Pemikiran	43
D. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Pemilihan Variabel Penelitian	45
B. Metode Penarikan Sampel.....	45
1. Populasi dan Teknik Pemilihan Sampel.....	45

2. Operasionalisasi Variabel.....	46
C. Teknik Pengumpulan Data	51
D. Teknik Pengolahan Data dan Pengujian Hipotesis.....	52
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	54
a. Uji Validitas	54
b. Uji Reliabilitas	56
c. Uji Signifikansi	56
2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN	61
A. Gambaran Umum Unit Observasi	61
1. Karakteristik Responden	62
2. Statistik Deskriptif	65
B. Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	69
1. <i>First Order Factor</i>	69
a. Uji Validitas	69
b. Uji Reliabilitas	79
c. Uji Signifikansi	79
2. <i>Second Order Factor</i>	83
a. Uji Validitas	83
b. Uji Reliabilitas	98
c. Uji Signifikansi	99
C. Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	105
1. Analisa Pengaruh Antar Konstruk.....	105
2. Variabilitas Model Penelitian.....	107

Tabel 4.4.	Lama Bekerja.....	63
Tabel 4.5.	Jenjang Pendidikan Responden	63
Tabel 4.6.	Gaji per Bulan Responden	64
Tabel 4.7.	Jabatan Responden.....	65
Tabel 4.8.	Statistik Deskriptif	66
Tabel 4.9.	Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen Keamanan Kerja.....	69
Tabel 4.10.	Nilai <i>Cross Loading</i> (dicetak tebal) Konstruk Eksogen Keamanan Kerja	71
Tabel 4.11.	Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen Keadilan	73
Tabel 4.12.	Nilai <i>Cross Loading</i> (dicetak tebal) Konstruk Eksogen Keadilan	74
Tabel 4.13.	Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Endogen Prestasi Kerja.....	75
Tabel 4.14.	Nilai <i>Cross Loading</i> (dicetak tebal) Konstruk Endogen Prestasi Kerja	76
Tabel 4.15.	Nilai AVE dan $\sqrt{AVE}$ Setiap Konstruk.....	77
Tabel 4.16.	Perbandingan $\sqrt{AVE}$ (diagonal dicetak tebal) Seluruh Konstruk dengan Nilai Korelasi Antar Konstruk	78
Tabel 4.17.	Hasil Uji Reliabilitas.....	79
Tabel 4.18.	Nilai t-statistik Pengujian Signifikansi Indikator Konstruk Eksogen Keamanan Kerja.....	80
Tabel 4.19.	Nilai t-statistik Pengujian Signifikansi Indikator Konstruk Eksogen Keadilan	81
Tabel 4.20.	Nilai t-statistik Pengujian Signifikansi Indikator Konstruk Endogen Prestasi Kerja.....	82

Tabel 4.21.	Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen Keamanan Kerja.....	84
Tabel 4.22.	Nilai <i>Cross Loading</i> (dicetak tebal) Konstruk Eksogen Keamanan Kerja	86
Tabel 4.23.	Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen Keadilan	87
Tabel 4.24	Nilai <i>Cross Loading</i> (dicetak tebal) Konstruk Eksogen Keadilan	88
Tabel 4.25.	Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Endogen Komitmen Organisasi..	90
Tabel 4.26.	Nilai <i>Cross Loading</i> (dicetak tebal) Konstruk Endogen Komitmen Organisasi	92
Tabel 4.27	Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Endogen Prestasi Kerja.....	93
Tabel 4.28	Nilai <i>Cross Loading</i> (dicetak tebal) Konstruk Endogen Prestasi Kerja.....	94
Tabel 4.29.	Nilai <i>AVE</i> dan $\sqrt{AVE}$ Setiap Konstruk.....	95
Tabel 4.30.	Perbandingan $\sqrt{AVE}$ (diagonal dicetak tebal) Seluruh Konstruk dengan Nilai Korelasi Antar Konstruk	96
Tabel 4.31.	Hasil Uji Reliabilitas.....	98
Tabel 4.32.	Nilai t-statistik Pengujian Signifikansi Indikator Konstruk Eksogen Keamanan Kerja.....	100
Tabel 4.33.	Nilai t-statistik Pengujian Signifikansi Indikator Konstruk Eksogen Keadilan	101
Tabel 4.34.	Nilai t-statistik Pengujian Signifikansi Indikator Konstruk Endogen Komitmen Organisasi	102
Tabel 4.35.	Nilai t-statistik Pengujian Signifikansi Indikator Konstruk Endogen Prestasi Kerja	103

Tabel 4.36. Nilai <i>Path Coefficient</i>	105
Tabel 4.37. Nilai <i>R-Square</i> (R^2).....	107
Tabel 4.38. Pengujian Hipotesis	109
Tabel 4.39. Perbandingan Hasil Penelitian dengan Hasil Penelitian Carol Yeh dan Yu (2006)	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	43
Gambar 3.1 Model Penelitian.....	58
Gambar 4.1 Diagram Jalur Model Penelitian	68
Gambar 4.2 <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen Keamanan Kerja.....	69
Gambar 4.3 <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen Keamanan Kerja Setelah Eliminasi	71
Gambar 4.4 <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen Keadilan	73

Gambar 4.5 <i>Loading Factor</i> Konstruk Endogen Prestasi Kerja	75
Gambar 4.6 Signifikansi Indikator Konstruk Eksogen Keamanan Kerja.....	80
Gambar 4.7 Signifikansi Indikator Konstruk Eksogen Keadilan	81
Gambar 4.8 Signifikansi Indikator Konstruk Endogen Prestasi Kerja	82
Gambar 4.9 <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen Keamanan Kerja.....	84
Gambar 4.10 <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen Keamanan Kerja Setelah Eliminasi	85
Gambar 4.11 <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen Keadilan	87
Gambar 4.12 <i>Loading Factor</i> Konstruk Endogen Komitmen Organisasi.....	90
Gambar 4.13 <i>Loading Factor</i> Konstruk Endogen Prestasi Kerja.....	93
Gambar 4.14 Signifikansi Indikator Konstruk Eksogen Keamanan Kerja.....	99
Gambar 4.15 Signifikansi Indikator Konstruk Eksogen Keadilan	101
Gambar 4.16 Signifikansi Indikator Konstruk Endogen Komitmen Organisasi	102
Gambar 4.17 Signifikansi Indikator Konstruk Endogen Prestasi Kerja	103
Gambar 4.18 Hasil <i>Bootstrapping</i>	106
Gambar 4.19 Hasil <i>PLS Algorithm</i>	107

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Daftar Perusahaan Sampel
Lampiran B	Surat Pengantar dan Kuesioner
Lampiran C	Matriks Penelitian Terdahulu
Lampiran D	Hasil Rekapitulasi Data Kuesioner
Lampiran 1A - 1B	Hasil Uji <i>Convergent Validity</i>
Lampiran 2	Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i>
Lampiran 3	<i>Overview</i>
Lampiran 4	<i>Latent Variable Corellations</i>
Lampiran 5	Hasil <i>Path Coefficients</i>
Lampiran 6	<i>Total Effect</i>
Lampiran 7A – 7D	<i>Output</i> Gambar Model Penelitian Hasil <i>PLS</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam memasuki perkembangan era pasar bebas, konsekuensinya adalah industri dan perusahaan dituntut untuk bergerak mengikuti cepatnya perubahan dan dengan adanya ini persaingan usaha di antara perusahaan-perusahaan yang ada pun semakin ketat. Menghadapi tantangan perubahan yang sangat cepat tersebut mengharuskan perusahaan untuk bereaksi, mengantisipasi atau memimpin pasar dengan menggunakan strateginya sendiri. Perusahaan harus mengembangkan strategi-strategi yang tepat agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan lebih berkembang.

Untuk menjadi perusahaan yang besar dan kuat, salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah ekspansi (perluasan usaha). Ada dua bentuk ekspansi perusahaan yang dapat dilakukan, yaitu dengan ekspansi internal atau ekspansi eksternal. Ekspansi internal terjadi pada saat divisi-divisi yang ada dalam perusahaan tumbuh melalui kegiatan penganggaran modal (*capital budgeting*) yang normal. Menurut *Business Knowledge Resource*, Ekspansi internal ini dapat dilakukan dengan menambah kapasitas pabrik, menambah unit produksi, atau dengan menambah divisi baru. Sedangkan ekspansi eksternal dilakukan pada saat perusahaan bergabung dengan perusahaan lain.

Namun dari waktu ke waktu perusahaan lebih menyukai ekspansi eksternal daripada ekspansi internal karena ekspansi eksternal dianggap jalan cepat untuk mewujudkan tujuan perusahaan di mana perusahaan tidak perlu memulai dari

awal suatu bisnis baru. Salah satu strategi yang dapat digunakan adalah melalui penggabungan usaha antara dua perusahaan atau lebih yang biasa disebut Merger dan Akuisisi (M&A). Merger menurut Hitt (2001) dalam Chan – Olmsted dan Kang (2003) “*two firms agree to integrate their operations on either a co-equal basis*” dengan kata lain mendefinisikan merger sebagai sebuah strategi dimana dua perusahaan setuju untuk menyatukan kegiatan operasionalnya dengan basis yang relatif seimbang, karena mereka memiliki sumber daya dan kapabilitas yang secara bersama-sama dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang lebih kuat. Sedangkan akuisisi menurut Hitt (2001) dalam Chan-Olmsted dan Kang (2003) adalah “*one firm as the controlling party basis*” yang dimaksud dengan strategi yang melaluinya suatu perusahaan membeli hak untuk mengontrol atau 100 persen kepemilikan terhadap perusahaan lain dengan tujuan untuk menggunakan kompetensi inti perusahaan itu secara efektif, dengan cara menjadikan perusahaan yang diakuisisi itu sebagai bagian dari bisnis dalam portofolio perusahaan yang mengakuisisi.

Alasan sebuah perusahaan bergabung dengan perusahaan lain atau membeli perusahaan lain, karena M&A ini lebih cepat dan prosesnya lebih mudah daripada jika perusahaan harus membangun usaha sendiri. Dengan penggabungan usaha diharapkan dapat menimbulkan sinergi, meningkatkan pangsa pasar, dan diversifikasi usaha. Manfaat lebih jauh dari merger dan akuisisi (M&A), yaitu dapat menyelamatkan perusahaan dari kebangkrutan.

Bagi perusahaan yang kesulitan likuiditas dan terdesak oleh kreditur, keputusan merger dan akuisisi (M&A) dengan perusahaan kuat akan menyelamatkan perusahaan dari kebangkrutan. Keputusan merger dan akuisisi

(M&A) selain membawa manfaat sebagaimana diuraikan sebelumnya, juga tidak terlepas dari berbagai permasalahan, di antaranya adalah mahal biaya untuk melakukan merger dan akuisisi karena pada umumnya mayoritas perusahaan pengakuisisi mengakuisisi perusahaan lain dengan harga lebih tinggi dibandingkan harga seharusnya. (Reilly dan Schweih, 2003)

Di sisi lain, permasalahan pun kerap terjadi dari pihak pekerja di perusahaan yang diakuisisi. Thomas et al (2004) mengungkapkan bahwa akar dari Enron, WorldCom dan perusahaan lain yang mengalami kebangkrutan adalah bukan hanya sebatas model bisnis yang buruk atau kesalahan menilai pasar, namun kenyataannya juga berkaitan dengan kegagalan etika. Dalam kasus yang lebih ekstrim, praktik kerja yang tidak menerapkan etika bisnis dapat menghancurkan perusahaan; Arthur Andersen, perusahaan yang telah beroperasi satu abad ini hancur dalam beberapa hari dan kerugian yang dicapai perusahaan Arthur Andersen ini sangat besar.

Thomas et al (2004) juga menyatakan bahwa sinisme karyawan, rendahnya moral karyawan dan perputaran karyawan yang biasanya dianggap sebagai kelemahan yang diremehkan perusahaan, sebenarnya adalah akan berdampak sangat negatif terhadap perusahaan itu sendiri. Dalam dunia bisnis yang saling berkompetisi ini, ukuran dan kecepatan bisnis perusahaan dianggap sangat penting sehingga hal ini yang membuat perusahaan hanya memandang sebelah mata mengenai praktik etika bisnis pada saat terjadinya merger dan akuisisi.

Berdasarkan survey Thomson Financial (2013), jumlah merger dan akuisisi di seluruh dunia mencapai 2,4 triliun US dollar untuk sepanjang tahun 2013. Di Indonesia sendiri berdasarkan laporan vivanews, di Indonesia pada tahun 2014

terjadi proses akuisisi antara raksasa telekomunikasi XL Axiata yang mengakuisisi Axis Telekom dengan nilai sebesar Rp 8,9 Triliun. Selain di bidang telekomunikasi, bidang perbankan pun lebih dahulu gencar dalam melakukan merger dan akuisisi yang dilakukan oleh baik bank asing terhadap bank di Indonesia maupun sesama bank di Indonesia.

Berdasarkan harian Tempo, kasus akuisisi bank yang belum lama terjadi antara Bank Rakyat Indonesia (BRI) terhadap Bank Agroniaga. Nilai akuisisi yang dilakukan oleh Bank Rakyat Indonesia terhadap Bank Agroniaga sebesar Rp 330,3 Milyar. Meskipun banyak perusahaan yang mengambil tindakan merger dan akuisisi, namun bukan berarti menutup kemungkinan terjadinya kegagalan setelah merger dan akuisisi. Hal seperti tidak mempraktikkan etika bisnis secara baik kerap berperan sangat penting dalam gagalnya proses gagalnya merger dan akuisisi (M&A).

Berdasarkan *National Business Ethics Survey* (2003), mengungkapkan hasil risetnya menyatakan bahwa pekerja yang ada pada organisasi yang sedang melakukan proses merger dan akuisisi (M&A) merasakan praktik etika bisnis yang tidak tepat dan menyebabkan tekanan bagi karyawan yang mencapai dua kali lipat dari mereka yang bekerja pada perusahaan yang sedang stabil. Kesalahan etika bisnis yang terjadi antara lain, tindakan intimidasi, tidak melaporkan jam kerja secara tepat dan lain-lain. Melihatnya kesalahan praktik etika yang berdampak pada para pekerja pada saat proses merger dan akuisisi, melakukan penelitian atas praktik etika bisnis dari sisi pekerja adalah hal yang sangat penting untuk dilakukan.

Haspeslagh dan Jemison (1991) dalam Larsson et al (2001) menjelaskan bahwa teori organisasi menekankan bahwa pentingnya integrasi manajemen dalam perusahaan setelah melakukan akuisisi. Pakar ekonomi lainnya juga mengungkapkan bahwa etika bisnis berhubungan dengan masalah makro lingkungan, prinsip hak manusia, praktik industri, filosofi organisasi, dan perilaku individu (Kantor dan Weisberg, 2002). Etika bisnis pun telah dipelajari di bidang pemasaran, informasi manajemen, hubungan tenaga kerja, dan manajemen sumber daya manusia. Namun masih sedikit di eksplorasi melalui sisi merger dan akuisisi (M&A).

Kesuksesan dari merger dan akuisisi (M&A) tidak didasarkan pada kelengkapan dan kesempurnaan dalam transaksi keuangan yang terjadi setelah melakukan proses merger dan akuisisi melainkan dilihat dari sisi bagaimana terjalannya integrasi sumber daya manusia dan realisasi sinergi dari perusahaan yang bersangkutan (Armour, 2002). Birkinshaw et al (2000) menyatakan bahwa integrasi pasca akuisisi terbagi menjadi integrasi organisasi dan integrasi manusia. Dimana integrasi organisasi berhubungan dengan integrasi operasional perusahaan, sedangkan integrasi manusia yang dimaksud adalah menganalisis reaksi dari pekerja terhadap integrasi merger dan akuisisi. Birkinshaw et al (2000) juga megatakan dalam konteks merger dan akuisisi (M&A) bahwa dalam penerapan integrasi, keberhasilan merger juga membutuhkan integrasi sosial untuk memecahkan masalah dari kekuatan, identitas dan kultur.

Wilde (2004) menekankan bahwa komitmen organisasi dan prestasi kerja dari pekerja pada perusahaan yang diakuisisi telah diidentifikasi sebagai

indicator utama dalam keberhasilan merger dan akuisisi. Dalam melakukan perluasan bisnis seperti merger dan akuisisi, tidak saja dilakukan oleh sesama perusahaan dalam negara yang sama melainkan banyak juga perusahaan asing yang ingin melakukan merger dan akuisisi pada perusahaan local.

Setelah dibukanya gerbang perdagangan bebas yang disebut dengan *ASEAN – China Free Trade Agreement (ACFTA)* sejak 1 Januari 2010, maka persaingan usaha diantara perusahaan-perusahaan yang ada semakin ketat, termasuk perusahaan-perusahaan di Indonesia bahkan menurut Geibb dan Pfaff bahwa perjanjian *ACFTA* ini memiliki dampak signifikan terhadap Indonesia . Meski demikian perdangan bebas *ACFTA ini* dibuat untuk meningkatkan perdagangan antar negara pesertanya dengan menghilangkan berbagai hambatan terutama tarif dan bea masuk yang bertujuan memberikan kepastian ekonomi yang lebih besar dan transparansi.

Perdagangan bebas ini telah melahirkan spesialisasi, efisiensi dan alih teknologi sehingga pemerintah harus membuka pasarnya terhadap investasi asing, sistem manajemen yang professional dan handal serta impor teknologi asing. Pada tataran inilah yang mendatangkan persaingan termasuk industri jasa keuangan. Hal ini disebabkan karena industry jasa keuangan dapat dikatakan sebagai tulang punggung untuk mendukung kegiatan yang berhubungan dengan luar negeri.

Di sisi lain, perjalanan sejarah ekonomi Indonesia yang melalui banyak fase kritis seperti krisis 1998 ini membawa banyak perubahan pada ekonomi Indonesia terutama di bidang industri jasa keuangan. Tidak sedikit industri jasa keuangan yang mundur dari persaingan di Indonesia, namun tidak sedikit juga

yang enggan mundur melainkan memilih jalan lain untuk menyelamatkan perusahaannya dengan melakukan merger dan akuisisi. Investigasi atas industri jasa keuangan di Indonesia yang melakukan merger dan akuisisi (M&A) tidak sebatas karena pertumbuhannya di Indonesia tapi juga karena semakin kuatnya peran Indonesia di Asia dan ekonomi dunia. Hal ini dapat dilihat dari hasil data laporan World Bank yang menyatakan bahwa Indonesia berkontribusi sebesar 2,3 persen atas ekonomi dunia dan dalam beberapa tahun Indonesia yang berada di tingkat ke-16 kini menjadi ekonomi terbesar ke-10 di dunia. Hal ini lah yang memperkuat peran Indonesia di Asia maupun dunia.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ ANALISA PERAN ETIKA BISNIS TERHADAP KEBERHASILAN PERUSAHAAN PASCA MERGER DAN AKUISISI DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN *SECOND ORDER* DALAM MODEL PERSAMAAN STRUKTURAL BERBASIS KOMPONEN”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa etika bisnis merupakan hal yang penting yang perlu dilakukan oleh perusahaan, maka penulis akan meneliti peran etika bisnis terhadap keberhasilan perusahaan pasca merger dan akuisisi . Penulis termotivasi melakukan penelitian ini dikarenakan meskipun banyaknya jumlah merger dan akuisisi yang terjadi namun masih sedikitnya eksplorasi yang dilakukan mengenai peran etika bisnis terutama pada perusahaan pasca merger dan

akuisisi. Berdasarkan hal tersebut peneliti melakukan adaptasi dari penelitian Carol Yeh dan Yu (2006) sehingga diharapkan besar kecilnya peran yang diuraikan oleh para peneliti sebelumnya dapat dikonfirmasi dan melengkapi penelitian tentang peran etika bisnis terhadap keberhasilan perusahaan pasca merger dan akuisisi yang ada Indonesia.

C. Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan terhadap perusahaan tertentu yang telah diakuisi selama perusahaan itu beroperasi dengan diwakili oleh karyawan dan jajaran jabatan lainnya dari masing-masing perusahaan. Penelitian ini meliputi variabel-variabel berikut: keamanan kerja, keadilan, komitmen organisasi, serta prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel yang didasarkan pada kriteria tertentu yaitu dengan peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden yang bekerja pada perusahaan yang bergerak di industri jasa keuangan di Indonesia.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: 1. Bagaimana pengaruh keamanan kerja terhadap komitmen organisasi; 2. Bagaimana pengaruh keadilan terhadap komitmen organisasi; 3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh keamanan kerja dan keadilan terhadap komitmen organisasi serta mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja.

2. Manfaat Penelitian

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang isu etika bisnis karyawan pada perusahaan yang melakukan merger dan akuisisi, khususnya untuk etika bisnis di Indonesia. Bagi perusahaan yang ingin menerapkan etika bisnis, penelitian diharapkan memperoleh sebuah gambaran tentang bagaimana penerapan etika bisnis yang baik agar perusahaan pasca merger dan akuisisi dapat berhasil. Bagi pihak yang melakukan merger dan akuisisi, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dalam hal pentingnya praktik etika bisnis yang tepat pada perusahaan yang merger dan akuisisi, serta manfaat yang didapat dengan penerapan praktik etika bisnis yang tepat.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran umum secara singkat dan jelas mengenai pokok-pokok materi dalam skripsi ini, maka penulisan skripsi ini disusun dalam lima bab yang saling berhubungan satu sama lain. Secara garis besar setiap bab memberikan gambaran umum sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, ruang lingkup, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori dan konsep yang mendasari penelitian ini, meliputi: pengertian, tujuan, bentuk, sifat dan unsur terkait serta kerangka pemikiran penelitian terkait variabel yang akan diteliti dan sifat hubungan yang akan diuji. Sebagian besar bab ini akan membahas mengenai perumusan hipotesis yang akan dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang akan dijadikan acuan dan pembanding penelitian yang dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian, yaitu pemilihan variabel penelitian, penarikan sampel, teknik pengumpulan data, metode pengolahan data, pengukuran variabel, dan teknik pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan gambaran umum tentang objek penelitian dan hasil pengolahan data dengan model persamaan struktural.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan berdasarkan pembahasan yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya dan saran atas keterbatasan penelitian yang kiranya berguna bagi penelitian yang akan datang.

DAFTAR PU

STAKA

- Akinbuli, Sylvester Feyi. (2012). Critical Analysis of The Effect of Mergers and Acquisitions on Corporate Growth and Profitability. *Global Conference on Business and Finance Proceedings* (7). Hal 684-697
- Akpan, C.P. (2013). Job Security and Job Satisfaction as Determinants of Organizational Commitment Among University Teacher in Cross River State, Nigeria. *British Journal of Education* (1). Hal 82-93.
- Armour, Eric. (2002). How Boards Can Improve The Odds of M&A Success. *Strategy and Leadership* (30). Hal 13-20.
- Ashford, et al. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal* (32). Hal 803-829.
- Bailey, Kimball. (2001). Managing the IT Integration Risk Associated with a Merger has Become a Major Component in Determining The Ultimate Success or Failure of M&As. *CMA Management* (75). Hal 16-19.
- Bakhshi, et al. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal of Business and Management* (4). Hal 145-154.
- Beams, et al. (2006). *Advantage Accounting*, Eight Edition. Pearson International Edition.
- Becker, et al. (1996). Foci and Bases of Employee Commitment: Implications For Job Performance. *Academy of Management Journal* (39). Hal 464-482.
- Berk, Jonathan dan Peter DeMarzo. (2007). *Corporate Finance*. Pearson Addison Wesley.
- Buono, Anthony F. dan James L. Bowditch. (1990). Ethical Considerations in Merger and Acquisition Management: A Human Resource Perspective. *S.A.M Advanced Management Journal* (55). Hal 18-23.
- Carol Yeh, Yun Lin dan Chen Wei Yu. (2006). The Role of Business Ethics in Merger and Acquisition Success: An Empirical Study. *Journal of Business Ethics* (69). Hal 95-109.
- Cropanzano, et al. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*. Hal 34-48.
- Davy, et al. (1997). A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior* (18). Hal 323-349.
- Froese, Fabian J dan Leif E. Goeritz. (2007). Integration Management of Western Acquisitions in Japan. *Asian Business and Management* (6). Hal 95-114.
- Geib, Peter dan Lucie Pfaff. (2012). China: Trade Agreements and Relationships with Southeast Asians Nations. *Journal of Management Policy and Practice* (13).
- Greenberg, Jerald. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management* (16). Hal 399-432.

- Greenhalgh, Leonard dan Zehava Rosenblatt. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review* (9). Hal 438-448.
- Ghozali, Imam. (2008). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Progran AMOS 16.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Leasts Square Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hazzi, Osama Abdul Karim. (2012). Organizational Justice: The Sound Investment in Organizations. *European Journal of Economics, Finance, and Administrative Sciences*. Hal 163-171.
- Henderson, A. Randal. (1989). Business Sales and Acquisitions: Post-Acquisition Integration. *CMA Magazine* (63). Hal 32-36.
- Huang, *et al.* (2010). Merger Efficiency Analysis of Horizontal and Vertical Integration in Korea's Cable TV Industry. *The Business Review, Cambridge* (15).
- Jensen, Michael C. dan William H. Meckling. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics* (3). Pp 305-360.
- Johnston, *et al.* (1990). A Longitudinal Assessment of The Impact of Selected Organizational Influences on Salespeople's Organizational Commitment During Early Employment. *JMR Journal of Marketing Research* (27). Hal 333-344.
- Kantor, Jeffrey dan Jacob Weisberg. (2002). Ethical Attitudes and Ethical Behavior: Are Managers Role Models. *International Journal of Manpower* (23). Hal 687-703.
- Kirkman, Bradley L. dan Debra L. Shapiro. (2001). The Impact of Cultural Values on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Self-Managing Work Teams: The Mediating Role of Employee Resistance. *Academy of Management Journal* (44). Hal 557-569.
- LaMastro, Valerie. (1999). Commitment and Perceived Organizational Support. *National Forum of Applied Educational Research Journal* (12).
- Larsson, Rikard dan Michael Lubatkin. (2001). Achieving Acculturation in Mergers and Acquisitions: An International Case Survey. *Human Relations* (54). Hal 1573-1607.
- Larsson, Rikard dan Sydney Finkelstein. (1999). Integrating Strategic, Organizational, and Human Resource Perspectives on Mergers and Acquisitions: A Case Survey of Synergy Realization. *Organization Science* (10). Hal 1-26
- Loi, *et al.* (2006). Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (79). Hal 101-120.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior. 12th ed.* New York: McGraw-Hill.
- McShane, Steven L dan Mary Ann Von Glinow. (2003). *Organizational Behavior. Second Edition*. McGraw Hill International.
- Meyer, *et al.* (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior* (61). Hal 20-52.

- Olmsted, Sylvia Chan dan Jae Won Kang. (2003). The Emerging Broadband Television Market in The United States: Assessing The Strategic differences Between Cable Television and Telephone Firms. *Journal of Interactive Advertising* (4). Hal 13-24.
- Reilly, Robert F dan Robert P Schweihs. (2003). Why Acquirors Often Overpay in Merger and Acquisition Transactions. *Valuation Strategies*. Hal 28.
- Riketta, Michael. (2002). Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: A- Meta Analysis. *Journal of Organizational Behavior* (23). Hal 257-266.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition. Pearson International Edition.
- Roberts, et al. (1999). Salesperson Perceptions of Equity and Justice and Their Impact on Organizational Commitment and Intent to Turnover. *Journal of Marketing Theory and Practice* (7). Hal 1-16.
- Ross, Westerfield dan Jordan. (2010). *Fundamentals of Corporate Finance*. Ninth Edition. McGraw Hill International.
- Ruvio, Ayalla dan Zehava Rosenblatt. (1998). Job Insecurity Among Israeli Schoolteachers Sectoral Profiles and Organizational Implications. *Journal of Educational Administration* (37). Hal 139-158.
- Samad, Sarminah. (2005). Unraveling the Organizational Commitment and Job Performance Relationship: Exploring the Moderating Effect of Job Satisfaction. *The Business Review* (4). Hal 79-84.
- Santoso, Singgih. (2011). *Struktural Equation Modeling (SEM)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Serpa, Roy. (1988). The Often Overlooked Ethical Aspect of Mergers. *Journal of Business Ethics* (7). Hal 359-362.
- Skitka, Linda J dan Daniel C. Wisneski. (2012). Justice Theory and Research: A Social Functionalist Perspective. *The Handbook of Psychology* (2). Hal 674-715.
- Sudarsanam, P.S. (1995). *The Essence of Merger and Acquisitions*. Editor Series. Prentice Hall.
- Sverke, et al. (2004). *Job Insecurity and Union Membership: European Unions in the Wake of Flexible Production*. Germany: Peter Lang
- Thibaut, John dan Laurens Walker. (1978). A Theory of Procedure. *California Law Review* (66). Hal 541-566.
- Thomas, et al. (2004). Strategic Leadership of Ethical Behavior in Business. *Academy of Management Executive* (18). Hal 56-66.
- Viswesvaran, Chockalingam. (2011). Assessment of Individual Job Performance: A Review of the Past Century and a Look Ahead. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (1). Hal 110-126.
- Werhane, Patricia H. (1988). Two Ethical Issues in Merger and Acquisitions. *Journal of Business Ethics* (7). Hal 41-45.
- Wilde, Kevin D. (2004). HR Systems Drive Successful Postacquisition Integration at General Mills. *Journal of Organizational Excellence* (23). Hal 17-33.
- Yiing, et al. (2008). The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satisfaction

- and Performance. *Journal of Leadership and Organization Development* (30). Hal 53-86.
- Yousef, Darwish A. (1998). Satisfaction with Job Security as a Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in a Multicultural Environment. *International Journal of Manpower* (19). Hal 184-194.
- _____. (2002). Job Satisfaction as a Mediator of the Relationship Between Role Stressors and Organizational Commitment. *Journal of Managerial Psychology* (17). Hal 250-266.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama	: William Tandrawan
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir	: Jakarta, 5 Desember 1991
Agama	: Kristen

Alamat : Jl. Tanjung Duren Timur 6 No. 206A
Jakarta Barat

RIWAYAT PENDIDIKAN

2010 – sekarang : Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi,
Universitas Tarumanagara, Jakarta Barat
2007 – 2010 : SMA Kristen 4 BPK Penabur, Jakarta
2004 – 2007 : SMP Kristen 7 BPK Penabur, Jakarta
1998 – 2004 : SD Kristen 11 BPK Penabur, Jakarta
1995 – 1998 : TK Kristen 11 BPK Penabur, Jakarta

Jakarta, Juli 2014

(William Tandrawan)

LAMPIRAN A
DAFTAR PERUSAHAAN SAMPEL

No.	Nama Industri Jasa Keuangan
1	Bank BII Maybank
2	Bank UOB Indonesia
3	Bank Dinar
4	Bank Permata
5	Bank CIMB Niaga
6	Bank OCBC NISP
7	Bank BCA
8	Commonwealth Life
9	Maybank Kim Eng Securities

