

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. *Good Corporate Governance*/ Tata Kelola Perusahaan yang Baik

a. Pengertian *Good Corporate Governance*

Istilah *Good Corporate Governance* jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia adalah *Good* berarti baik, *Corporate* artinya tata kelola, dan *Governance* artinya perusahaan. Maka *Good Corporate Governance* secara bahasa adalah tata kelola perusahaan yang baik. Tata kelola perusahaan yang baik ini hadir agar tercipta iklim sehat dengan para *stakeholders* dalam suatu organisasi perusahaan.

Menurut Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara No: PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara bahwa GCG adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha.⁷

World Bank mendefinisikan *good corporate governance* sebagai peraturan bagi organisasi dalam bidang bisnis yang mengatur tentang tingkah laku pihak manajemen sebuah perusahaan serta

⁷ www.bumn.go.id, Peraturan Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik 2011. Diakses melalui situs <https://jdih.bumn.go.id/baca/PER-01/MBU/2011.pdf> pada tanggal 23 Oktober 2022.

merincikan dan menjabarkan tugas serta wewenang, dan pertanggungjawaban kepada pihak yang memiliki wewenang.⁸

Keasey dan Wright (1993) memandang *corporate governance* menjadi dua dimensi besar. Pertama, memonitoring terhadap kinerja dalam manajemen serta meyakinkan akuntabilitas manajemen kepada pemegang saham yang menekan pertanggungjawaban dan dimensi akuntabilitas dari tata kelola perusahaan. Kedua, adanya struktur, mekanisme, serta proses *governance* yang mampu memotivasi perilaku pegawai untuk meningkatkan kemakmuran bisnis perusahaan. Kedua pandangan ini menjadi pertimbangan ketika terdapat upaya untuk menciptakan struktur serta prosedur perusahaan yang mengarah ke perbaikan kinerja.⁹

Tata kelola perusahaan yang didefinisikan oleh *Organization for Economic Cooperation and Development (2004)* dan *Forum for Corporate Governance (2001)* sebagai seperangkat peraturan dan sistem yang mengarahkan serta mengendalikan perusahaan, tata kelola perusahaan ini membangun hubungan antara pemegang saham, pengurus, kreditur, pemerintah, pegawai, serta para pemegang kepentingan pihak *intern* maupun *ekstern* lainnya sehubungan dengan

⁸ Rima Elya Dasuki dan Surany Amran, *Kajian Good Corporate Governance Dan Penerapan Sanksi Koperasi* (Bandung: CV Semoiotika, 2021), hlm. 27.

⁹ Nur Sayidah, "Pengaruh Kualitas Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Publik (Studi Kasus Peringkat 10 Besar CGPI)" *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 11, No. 1 (2005), hlm. 3.

hak-hak dan kewajibannya.¹⁰ Jadi, GCG mencakup hubungan antar seluruh pihak yang berkaitan dengan bisnis perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa tata kelola perusahaan adalah seperangkat sistem, proses, aturan, serta mekanisme yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan *stakeholders* untuk menciptakan suasana yang baik. *Good Corporate Governance* menjadi salah satu kunci sukses suatu perusahaan untuk tumbuh dan berkembang dalam jangka waktu yang panjang dan membutuhkan komitmen, kerjasama, dan dukungan dari berbagai unsur dalam masyarakat.

b. Prinsip – Prinsip Good Corporate Governance (GCG)

Penerapan prinsip GCG di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan bentuk kepatuhan terhadap peraturan perundangan. Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, tata kelola Perbankan Syariah diatur dalam Pasal 34 ayat (1): Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah (UUS) wajib menerapkan tata kelola yang baik, mencakup prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kewajaran dalam menjalankan operasional usahanya.¹¹ Dalam pelaksanaannya, Bank Syari'ah dan

¹⁰ Sochib, *Good Corporate Governance Manajemen Laba Dan Kinerja Keuangan (Studi Terhadap Good Corporate Governance, Manajemen Laba & Kinerja Keuangan Bank Umum Swasta Nasional Go Public Di Bursa Efek Indonesia)*, (Yogyakarta: DEEPUBLISH Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA, 2016), hlm. 25.

¹¹ www.bi.go.id, *Ikhtisar Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah*. Diakses melalui situs: <https://www.bi.go.id/id/tentang-bi/profil/uu-bi/UndangUndang%20BI/Ikhtisar-Undang-Undang-No-21-Tahun-2008-Tentang-Perbankan-Syariah.pdf>, Hlm. 2. diakses pada tanggal 21 November 2022.

UUS wajib menyusun prosedur internal yang mengacu pada kelima prinsip GCG tersebut.

Merujuk pada Peraturan Bank Indonesia No.11/33/PBI/2009, prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* yang terdiri dari prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kesetaraan dapat dijelaskan sebagai berikut:¹²

1) Transparansi (*Tansparency*)

Transparansi adalah keterbukaan dalam mengemukakan dan menyediakan informasi secara material dan relevan serta keterbukaan dalam pengambilan keputusan mengenai organisasi perusahaan.¹³ Indikator pelaksanaan transparansi menurut KNKG-2006:¹⁴

- a) Perusahaan harus menyediakan informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat diperbandingkan serta mudah diakses oleh pemangku kepentingan sesuai dengan haknya. Perusahaan harus memastikan tersedianya informasi transparan dan perlu diketahui oleh pegawai melalui sistem komunikasi yang berjalan baik dan tepat waktu.

¹² www.peraturan.bpk.go.id, *Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009 Tentang Pelaksanaan Good Corporate Governance Bagi Bank Umum Syariah Dan Unit Usaha Syariah*. Hlm. Diakses melalui situs: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/137576/peraturan-bi-no-1133pbi2009>, diakses pada tanggal 23 Oktober 2022.

¹³ Devi Rizki Zahrawani dan Nining Sholikhah, "Analisis Penerapan Good Corporate Governance (GCG) dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Lembaga Bank Syariah", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 7, No. 03, (2021), hlm. 1803.

¹⁴ KNKG, *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*, (Jakarta: Komite Nasional Kebijakan Governansi, 2006), hlm. 5.

- b) Informasi yang harus diungkapkan meliputi; laporan tahunan perusahaan, laporan kondisi keuangan, visi dan misi, sasaran usaha dan strategi perusahaan, pelaksanaan GCG serta tingkat kepatuhannya, dan kejadian penting yang dapat memengaruhi kondisi perusahaan.
- c) Pengambilan keputusan meliputi: perusahaan harus menggunakan kemampuan bekerja dan kriteria yang terkait dengan sifat pekerjaan secara taat asas dalam mengambil keputusan mengenai penerimaan pegawai, pegawai berhak untuk menyampaikan pendapat dan usul mengenai lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai, perusahaan harus menyusun peraturan/sistem pengaduan tentang pelanggaran terhadap etika bisnis, pedoman perilaku, peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan, dewan direksi wajib menerima dan memastikan bahwa pengaduan tentang pelanggaran tersebut diproses secara wajar dan tepat waktu.
- d) Prinsip keterbukaan yang dianut oleh perusahaan tidak mengurangi kewajiban untuk memenuhi ketentuan kerahasiaan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, rahasia jabatan, dan hak-hak pribadi.
- e) Kebijakan perusahaan harus tertulis dan secara proporsional dikomunikasikan kepada pemangku kepentingan.

2) Akuntabilitas (*Accountability*)

Akuntabilitas adalah kejelasan fungsi dalam pelaksanaan dan pertanggungjawaban manajemen perusahaan agar pengelolaan organisasi dapat berjalan efektif.¹⁵ Akuntabilitas dicapai melalui pengawasan efektif yang mendasarkan pada keseimbangan kekuasaan antara pemegang saham, komisaris dan direksi serta auditor. Termasuk pembatasan kekuasaan antara direksi yang bertanggung jawab dalam kegiatan operasional sehari-hari dan komisaris yang mewakili pemegang saham.¹⁶ Indikator pelaksanaan akuntabilitas menurut KNKG-2006:¹⁷

- a) Perusahaan harus menetapkan rincian tugas dan tanggung jawab masing-masing organ perusahaan dan semua pegawai secara jelas dan selaras dengan visi, misi, nilai-nilai perusahaan (*corporate values*), dan strategi perusahaan.
- b) Perusahaan harus meyakini bahwa semua organ perusahaan dan semua pegawai mempunyai kemampuan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan perannya dalam pelaksanaan GCG.
- c) Perusahaan harus memastikan adanya sistem pengendalian internal yang efektif dalam pengelolaan perusahaan.
- d) Perusahaan harus memiliki ukuran kinerja untuk semua jajaran perusahaan yang konsisten dengan sasaran usaha

¹⁵ Devi Rizki Zahrawani dan Nining Sholikhah, "Analisis Penerapan Good ...", hlm. 1804.

¹⁶ Energy Solution PT Krakatau Daya Listrik, *Pedoman Good Corporate Governance*, (Cilegon: Internal Audit & GCG, 2016), hlm. 6.

¹⁷ KNKG, *Pedoman Umum Good Corporate ...*, hlm. 6.

perusahaan, serta memiliki sistem penghargaan dan sanksi (*reward and punishment system*).

- e) Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, setiap organ perusahaan dan semua pegawai harus berpegang pada etika bisnis dan pedoman perilaku/SOP.

3) Pertanggungjawaban (*Responsibility*)

Pertanggungjawaban adalah kesesuaian antara pengelolaan pada usaha perusahaan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku berlandaskan prinsip pengelolaan bank yang sehat, bagi BPRS harus memegang prinsip kehati-hatian untuk meminimalkan risiko.¹⁸ Indikator pelaksanaan pertanggungjawaban menurut KNKG-2006:¹⁹

- a) Organ perusahaan dan pegawai harus melaksanakan peraturan perundang-undangan, berpegang pada prinsip kehati-hatian dan melaksanakan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, anggaran dasar dan peraturan perusahaan (*by-laws*).
- b) Dewan Komisaris harus memastikan bahwa Direksi dan pegawai perusahaan melaksanakan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan
- c) Perusahaan harus menjamin terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk kesehatan dan keselamatan kerja

¹⁸ Devi Rizki Zahrawani dan Nining Sholikhah, "Analisis Penerapan Good ...", hlm. 1804.

¹⁹ KNKG, *Pedoman Umum Good Corporate ...*, hlm. 6.

agar setiap pegawai dapat bekerja secara kreatif dan produktif.

4) Kemandirian (*Independency*)

Kemandirian adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola organisasi secara profesional, independen, dalam artian tidak ada benturan kepentingan serta pengaruh dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Memiliki kompetensi, mampu bersifat objektif dan bebas dari pengaruh dan tekanan dari pihak manapun serta memiliki komitmen yang tinggi untuk mengembangkan bank syariah.²⁰ Indikator pelaksanaan kemandirian menurut KNKG-2006:²¹

- a) Masing-masing organ perusahaan harus menghindari terjadinya dominasi oleh pihak manapun, tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu, bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dan dari segala pengaruh atau tekanan, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara objektif.
- b) Masing-masing organ perusahaan harus melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan, tidak saling mendominasi dan atau melempar tanggung jawab antara satu dengan yang lain.

²⁰ Devi Rizki Zahrawani dan Nining Sholikhah, "Analisis Penerapan Good ...", hlm. 1804.

²¹ KNKG, *Pedoman Umum Good Corporate ...*, hlm. 6.

5) Kesetaraan/Keadilan (*Fairness*)

Fairness adalah perlakuan adil dan setara dalam memenuhi hak-hak *stakeholders* yang timbul dari perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²² Indikator pelaksanaan kesetaraan menurut KNKG-2006:²³

- a) Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada pemangku kepentingan untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan perusahaan serta membuka akses terhadap informasi sesuai dengan prinsip transparansi dalam lingkup kedudukan masing-masing.
- b) Perusahaan harus memberikan perlakuan yang setara dan wajar kepada pemangku kepentingan sesuai dengan manfaat dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.
- c) Perusahaan harus memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan pegawai, berkarir dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, gender, dan kondisi fisik.

c. Teori Good Corporate Governance

Menurut *Chinn* dan *Shaw*, terdapat dua teori utama yang terkait dengan *corporate governance* adalah Teori Keagenan (*agency theory*) dan teori Tata Kelola (*stewardship theory*):²⁴

²² Devi Rizki Zahrawani dan Nining Sholikhah, "Analisis Penerapan Good ..., hlm. 1804.

²³ KNKG, *Pedoman Umum Good Corporate ...*, hlm. 7.

²⁴ Thomas S kaihatu, "Good Corporate Governance Dan Penerapannya Di Indonesia," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 8, No. 1 (2006), hlm. 2.

1) Teori Keagenan/*Agency Theory*

Agency theory yang dikembangkan oleh *Michael Johnson*, memandang manajemen perusahaan sebagai *agents* bagi para pemegang saham/*principal*, akan bertindak dengan penuh kesadaran bagi kepentingannya sendiri, bukan sebagai pihak yang arif dan bijaksana serta adil terhadap pemegang saham. Teori keagenan menurut *Jensen* dan *Meckling* (1976) menyatakan bahwa hubungan agensi ini terjadi jika seseorang sebagai pihak *principal* memberi pekerjaan pada pihak lain yaitu *agent* untuk memberi suatu jasa dan mendelegasikan wewenang kepada *agent* dalam pengambilan keputusan. Sedangkan pihak *agent*/manajemen sebagai pengelola perusahaan yang mengetahui informasi dalam perusahaan serta prospek perusahaan tersebut dibanding pihak *principal*, tidak selalu bertindak untuk memaksimalkan kepentingan pemilik dana (*principal*). Hal inilah yang memicu timbulnya masalah keagenan yang akan menimbulkan biaya keagenan (*agency cost*).²⁵ Biaya keagenan yaitu biaya yang dikeluarkan oleh pihak agen maupun pemegang saham sebagai upaya mendorong direksi agar dapat bekerja memaksimalkan harga saham bukannya bekerja sebagai kepentingan mereka sendiri.

Dalam teori keagenan tidak terbatas pada permasalahan *principal-agent*, tetapi bisa siapa pun selama terdapat dua belah pihak yang melakukan kontrak. Hubungan tersebut dapat

²⁵ Dedi Kusmayadi dkk., *Good Corporate Governance...*, hlm. 21.

diposisikan sebagai hubungan *principal-agent*. Hubungan yang relevan seperti pemilik-manajemen, pimpinan-bawahan/pegawai, kreditur-manajemen, maupun pemerintah-perusahaan.²⁶ Konflik yang terjadi karena perbedaan kepentingan antara dua pihak tidak terbatas pada pihak perusahaan dengan pemegang saham saja, namun hubungan kontrak lain yang menyangkut operasional perusahaan jika terdapat ketidaksesuaian maka itu dapat diartikan sebagai masalah keagenan.

Corporate Governance dibutuhkan dalam teori keagenan sebab terdapat hubungan antara principal dan agen serta konflik yang muncul dari hubungan kedua pihak tersebut. Dengan tata kelola perusahaan, pihak agen akan memberikan kepastian bahwa agen akan bertindak yang terbaik demi kepentingan perusahaan dan *stakeholders*.²⁷ Penerapan prinsip GCG sebagai alat untuk memberi keyakinan diharapkan memberi kepercayaan terhadap pihak *agent* jika *agent* tidak akan melakukan kecurangan untuk kepentingan *agent* semata. Dengan adanya masalah keagenan ini mendorong penerapan GCG yang diharapkan mampu meminimalkan potensi kecurangan oleh pihak *agent*.

2) Teori Tata Kelola/*Stewardship Theory*

Menurut Anton, *Stewardship Theory* hadir sebagai perspektif dari pemikiran akuntansi manajemen yang didasari teori psikologi dan sosiologi. Dalam pengelolaannya, bertujuan untuk

²⁶ Gudono, *TEORI ORGANISASI...*, hlm. 143.

²⁷ Hendrik Manossoh, *Good Corporate Governance...*, hlm. 18.

mencapai tujuan bersama, difokuskan pada hubungan harmonis antara principal dengan *steward*.²⁸ Teori tata kelola (*Stewardship Theory*) memandang pihak manajemen sebagai pihak yang dapat dipercaya dan bertindak baik bagi kepentingan publik maupun *stakeholders* berdasar asumsi jika manusia hakekatnya dapat dipercaya, mampu bertanggung jawab penuh, mempunyai integritas serta kejujuran terhadap pihak lain.²⁹ Teori ini menjelaskan situasi dimana manajer sebagai *steward* bertindak sesuai kepentingan pemilik.

Dalam teori ini pihak *steward* akan berusaha menciptakan kerja sama daripada menentang pihak *principal*, sebab kepentingan bersama dan berperilaku sesuai kebutuhan pemilik adalah pertimbangan rasional karena *steward* lebih melihat pada usaha untuk mencapai tujuan dari organisasi.³⁰ *Stewardship Theory* memandang jika kesuksesan organisasi berkaitan dengan kepuasan *principal*. Mereka akan melindungi dan memaksimalkan kekayaan organisasi dengan kinerja perusahaan dan manajer meluruskan tujuan sesuai dengan tujuan *principal*.

Stewardship theory muncul pada tata kelola perusahaan sebagai alternatif dari teori keagenan, asumsi dasar dapat dijelaskan bahwa teori ini berlawanan dengan asumsi teori agensi.

²⁸ Elvi Fauzia dan Indra Arifin Djashan, "Pengaruh Good Corporate Governance dan Karakteristik Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan Non-Keluangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia", *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 21, No. 1a-1, (2019), hlm. 111.

²⁹ Hendrik Manossoh, *Good Corporate Governance*, ... hlm. 17.

³⁰ Eko Raharjo, "TEORI AGENSI DAN TEORI STEWARDSHIP DALAM PERSPEKTIF AKUNTANSI," *Jurnal Fokus Ekonomi*, Vol. 2, No. 1 (2007), hlm. 39-40.

Pada teori keagenan, menekankan pada pembangunan mekanisme kelembagaan dan kontrak. Sedangkan pada teori *stewardship*, hubungan antara pengelola dan *principal* tidak tercipta masalah perbedaan kepentingan yang menguntungkan sebelah pihak saja, tetapi tujuan manajer juga sesuai dengan kepentingan organisasi. Menurut Davis, perbedaan utama antara teori agensi dan teori tata kelola ini terletak pada pola mekanisme pengelolaan risikonya, dalam teori keagenan mempromosikan mekanisme kontrol dan mengakibatkan biaya baru muncul, sedangkan teori tata kelola mempromosikan pengembangan kepercayaan.³¹

Jadi, teori *stewardship* ini fokus pada perilaku kooperatif dari pada mementingkan kepentingan pribadi sehingga sebagai pihak pengelola, perusahaan akan melakukan peningkatan kompetensi SDM yang dimiliki dalam mengefektifkan pengendalian internal demi menciptakan budaya organisasi yang baik dan kuat didukung oleh komitmen terhadap organisasi untuk menciptakan *good corporate governance*.

d. Kesesuaian Prinsip GCG dengan Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, terdapat beberapa prinsip syari'ah yang mendukung terlaksananya tata kelola perusahaan yang baik yang meliputi sebagai berikut:³²

³¹ Riny Jefri, "Teori Stewardship dan Good Governance", *Jurnal Riset Edisi XXVI*, Vol. 4, No. 3, (2018), hlm. 20.

³² Reza Widhar Pahlevi, *Tata Kelola Perusahaan Perspektif Islam Implementasi Tata Kelola Perusahaan yang Sesuai Syariah Islam*, (Yogyakarta: Stelkendo Kreatif, 2020), hlm. 21-22.

1) *Shiddiq*

Shiddiq artinya jujur, apa yang disampaikan sama dengan keadaan yang sebenarnya. Nilai ini memastikan jika pengelolaan perusahaan dilakukan dengan menjunjung tinggi nilai kejujuran. Orang yang memiliki karakter jujur akan merasa bahwa Allah Swt selalu mengawasi setiap perbuatannya sehingga takut untuk melakukan bohong/dusta. Sifat jujur menjadi pilar utama dalam terciptanya GCG yang menekankan kejujuran dalam ucapan dan tindakan yang menjadi satu kesatuan. Perusahaan akan berkembang lebih baik, tidak ada korupsi, apabila SDM yang ada memiliki sifat *shiddiq*, bisnis menjadi lebih bersih, *fair*, terhindar dari penipuan dan kedzaliman.

2) *Amanah*

Amanah artinya dapat dipercaya, tidak ingkar pada janji, serta bertanggungjawab. Nilai ini dapat diimplementasikan dalam prinsip kehati-hatian untuk memaksimalkan nilai perusahaan sehingga timbul rasa saling percaya antar pemangku kepentingan. Amanah dapat berarti pula menjaga komitmen. Komitmen membutuhkan niat tulus dan integritas serta loyalitas. Apa yang sudah disepakati akan ditunaikan dengan baik. Amanah dapat memberikan kepercayaan dari pihak eksternal dan internal perusahaan. Dengan kepercayaan

berbagai pihak terhadap perusahaan maka akan memberikan dampak pada investasi, pembiayaan, serta reputasi/*image*.

3) *Tabligh*

Tabligh artinya menyampaikan dalam kebenaran. Secara berkesinambungan prinsip ini melakukan sosialisasi dan mengedukasi masyarakat tentang prinsip-prinsip perusahaan, produk, jasa perusahaan, dan manfaat bagi pemangku kepentingan sesuai dengan prinsip syari'ah. Dengan memiliki sifat *tabligh* diharapkan bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya maupun bagi pimpinan yang bijaksana mampu mengerti hal yang benar dan salah sehingga dapat menyampaikan dan mengajak yang lain pada arah kebenaran.

4) *Fathanah*

Fathanah artinya cerdas yang dihubungkan dengan kecerdasan/kompetensi yang dilihat dari prestasi kerja, pengalaman, pendidikan, masa kerja, serta pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai. Perusahaan membutuhkan SDM yang cerdas agar permasalahan perusahaan akan teratasi dengan mudah yang akan membuat kinerja dan nilai perusahaan meningkat. *Fathanah* mendukung ketiga sifat di atas dalam penerapan prinsip GCG sebab dengan mempunyai sifat ini, seorang pemimpin maupun pegawai lainnya dapat bijaksana, terbuka wawasan dalam berpikirnya, mampu menghadapi

tantangan, perubahan zaman, memanfaatkan peluang untuk kemajuan perusahaan.

Bank Syari'ah harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai dengan syariah dan etika yang baik. Setiap pegawai harus dilandasi sifat tersebut agar tercermin integritas muslim yang baik. Selain itu, harus memiliki kemahiran dan profesional serta mampu melakukan setiap tugas secara *team-work* dimana informasi dapat merata pada seluruh fungsional organisasi perusahaan.³³

Berikut ayat - ayat dalam Al – Qur'an yang memiliki kesesuaian dengan prinsip GCG, antara lain:

- 1) Kesesuaian pada prinsip transparansi dengan Al – Qur'an surat An – Nahl ayat 116.³⁴

عَلَىٰ لَتَفْتَرُوا حَرَامًا وَهَذَا حَلَالٌ هَذَا الْكُذِبَ أَلْسِنَتُكُمْ تَصِفُ لِمَا تَقُولُوا وَلَا يُفْلِحُونَ ۗ لَا الْكُذِبَ اللَّهُ عَلَىٰ يَفْتَرُونَ الَّذِينَ إِنَّ الْكُذِبَ ۗ اللَّهُ

Artinya: “Dan janganlah kamu mengatakan terhadap apa yang diucapkan oleh lidahmu secara bohong, “Ini halal dan ini haram,” untuk mengada-adakan kebohongan terhadap Allah. Sesungguhnya orang-orang yang mengada-adakan kebohongan terhadap Allah tidak akan beruntung.” (Q.S An – Nahl: 116).

Ayat di atas menjelaskan bahwa yang termasuk dalam hal ini adalah orang yang melakukan suatu bid'ah yang tidak sesuai dengan syari'at, orang yang menghalalkan yang dilarang Allah

³³ Zulkifli Rusby, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Riau: Perpustakaan Nasional, 2017), hlm. 112.

³⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an 20 Baris & terjemahan 2 Muka*, (Jakarta: CV Penerbit WALI OASIS TERRACE RECIDENT, 2013), hlm. 141.

swt dan mengharamkan yang diharamkan berdasar pada pendapat dan hawa nafsunya saja. Larangan perbuatan tidak jujur/bohong karena di akhirat akan celaka.³⁵ Berhubungan dengan prinsip transparansi yang mengharuskan terciptanya keterbukaan tanpa ada sesuatu yang ditutupi, dikurangi, atau pun dilebihkan, maka perusahaan tidak boleh mengada-ada dan berbohong mengenai informasi yang seharusnya disampaikan kepada *stakeholders* sesuai dengan kepentingannya.

- 2) Kesesuaian pada prinsip akuntabilitas dengan Al – Qur’an surat Al – Isra’ ayat 84.³⁶

□ سَبِيلًا أَهْدَىٰ هُوَ بِمَنْ أَعْلَمَ كُفْرًا شَاكِلَةً عَلَىٰ يَعْمَلُ كُلُّ قَلْبٍ

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.” (Q.S Al – Isra’: 84).

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap orang berbuat menurut keadannya. Menurut Ibnu Abbas, yakni sesuai posisinya. Menurut Qatdah, yakni menurut niatnya, dan menurut Ibnu Zaid, yakni menurut agamanya.³⁷ Berhubungan dengan prinsip akuntabilitas yang mengharuskan bank menetapkan secara jelas, tanggungjawab dari masing-masing organ pada organisasi yang sesuai dengan SOP serta visi, misi perusahaan.

³⁵ Abdullah, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 5*, (Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi’I, 2003), hlm. 115.

³⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’an 20 Baris & terjemahan....*, hlm. 146.

³⁷ Abdullah, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 5...*, hlm. 208.

Memastikan setiap pegawai mempunyai kompetensi sesuai dengan jabatan dan tanggungjawabnya, serta memahami perannya dalam upaya pelaksanaan GCG di bank.

- 3) Kesesuaian pada prinsip pertanggungjawaban dengan Al – Qur'an surat Al – Muddassir ayat 38.³⁸

رَهِيْنَةٌ كَسَبَتْ بِمَا نَفْسُ كُلِّ

Artinya: “Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah ia lakukan,” (Q.S Al – Muddassir: 38).

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia akan mempertanggungjawabkan perbuatannya kelak, yakni tergantung pada amalannya pada hari kiamat nanti.³⁹ Berhubungan dengan prinsip pertanggungjawaban dimana dalam melangsungkan usahanya harus sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku, dengan berpegang pada prinsip kehati-hatian serta perusahaan harus bertanggungjawab terkait dengan pajak, hubungan industrial, perlindungan terhadap lingkungan, keselamatan kerja bagi pegawai, standar penggajian, dan persaingan yang sehat. Tanggungjawab perusahaan terhadap pegawai, maupun sebaliknya.

³⁸ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an 20 Baris & terjemahan...*, hlm. 291.

³⁹ Abdullah, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 8*, (Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'I, 2003), hlm. 343.

- 4) Kesesuaian pada prinsip kemandirian/profesional dengan Al – Qur'an surat Al – Qasas ayat 26.⁴⁰

الْقَوِيُّ اسْتَأْجَرْتَ مِنْ خَيْرٍ ۖ إِنَّ اسْتَأْجِرْهُ يَأْتِ بِإِخْبَارٍ
الْأَمِينُ

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Q.S Al – Qasas: 26).

Ayat di atas menjelaskan bahwa pekerja yang baik yaitu mereka yang kuat dan amanah dalam menyelesaikan pekerjaannya.⁴¹ Berhubungan dengan prinsip kemandirian, setiap organ dalam perusahaan harus mampu bersikap profesional, bekerja sesuai peran dan tanggungjawab, tidak ada benturan kepentingan, memiliki kompetensi, bersifat objektif, dan mempunyai komitmen tinggi terhadap pengembangan perusahaan, tidak ada dominasi antar pihak, serta perusahaan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain.

⁴⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an 20 Baris & terjemahan...*, hlm. 195.

⁴¹ Abdullah, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 6*, (Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'I, 2003), hlm. 267-268.

- 5) Kesesuaian pada prinsip kesetaraan/keadilan dengan Al – Qur'an surat Al – Maidah ayat 8.⁴²

قَوْمٍ شَرَّانُ يَجْرِمَنَّكُمْ وَلَا بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ قَوَّامِينَ كُونُوا أَمْنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا
تَعْمَلُونَ بِمَا خَبِيرُ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ وَاتَّقُوا لِلتَّقْوَىٰ أَقْرَبُ هُوَ ۖ اِعْدِلُوا تَعْدِلُوا إِلَّا عَلَىٰ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.” (Q.S Al – Maidah: 8).

Ayat di atas memerintahkan kepada manusia sebagai penegak kebenaran secara adil dan tidak curang, dan semata-mata karena Allah bukan karena manusia atau mencari popularitas. Lalu larangan melakukan kebencian terhadap suatu kaum dan membuat perlakuan tidak adil, tetapi terapkanlah keadilan kepada setiap orang karena Allah akan memberi balasan kepada orang berdasarkan ilmu-Nya terhadap perbuatan yang kita kerjakan.⁴³ Berhubungan dengan prinsip kesetaraan/keadilan, perusahaan harus mampu memenuhi hak-hak *stakeholders* berdasar pada perjanjian perundang-undangan yang berlaku, memerhatikan kepentingan pemangku kepentingan dan organ dalam perusahaan berdasarkan asas

⁴² Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an 20 Baris & terjemahan...*, hlm. 3.

⁴³ Abdullah, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 3*, (Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'I, 2003), hlm. 45-46.

keadilan serta memberi perilaku dan kesempatan yang sama pada setiap pegawai.

Kesesuaian dengan prinsip syari'ah pada pengelolaan di BPRS diyakini mampu memberi warna tersendiri dalam proses *governance* ataupun kegiatan sehari-hari di perbankan syari'ah. Sebab bersumber dari nilai-nilai Islam yang dapat menjadi kendali bagi seluruh anggota organisasi perusahaan bank syari'ah dalam berperilaku serta menumbuhkan karakter yang membedakannya dengan perusahaan yang lainnya.

e. Tujuan dan Manfaat GCG

Tujuan *corporate governance* pada dasarnya ialah peningkatan kinerja perusahaan, melalui pemantauan kinerja manajemen dan adanya akuntabilitas manajemen terhadap pemangku kepentingan lainnya, berdasarkan kerangka aturan dan peraturan yang berlaku. Tujuan GCG untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang terlibat dan berkepentingan. Pihak tersebut antara lain, pihak internal (komisaris, direksi, pegawai) dan pihak eksternal (investor, kreditur, pemerintah, masyarakat). Berikut beberapa tujuan GCG menurut Hendrik Manossoh antara lain:⁴⁴

- 1) Meningkatkan efisiensi, efektivitas, kesinambungan suatu organisasi yang memberi kontribusi pada terciptanya kesejahteraan pemegang saham, pegawai dan *stakeholders*,

⁴⁴ Hendrik Manossoh, *Good Corporate Governance...*, hlm. 21-22.

merupakan solusi yang elegan dalam menghadapi tantangan organisasi kedepan

- 2) Meningkatkan legitimasi organisasi yang dikelola dengan terbuka, adil, dan dapat dipertanggungjawabkan
- 3) Mengakui dan melindungi hak dan kewajiban para *shareholders* dan *stakeholders*.

Menurut Wilson Arafat (2008:10) *Good Corporate Governance* akan memberikan empat manfaat besar yaitu sebagai berikut:⁴⁵

- 1) Meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada stakeholders.
- 2) Meningkatkan *corporate value*.
- 3) Meningkatkan kepercayaan investor.
- 4) Pemegang saham akan merasa puas dengan kinerja perusahaan karena sekaligus meningkatkan *shareholder's value* dan dividen.

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai/sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggungjawabnya secara legal, tidak

⁴⁵ Dedi Kusmayadi dkk., *Good Corporate Governance* (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2015), hlm. 13-14.

melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁴⁶ Kinerja adalah pencapaian hasil kerja oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggungjawabnya dalam bekerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan pada periode tertentu untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pegawai merupakan salah satu bagian penting dalam perusahaan. Pegawai dibutuhkan oleh setiap lembaga/instansi karena tanpa ada pegawai, operasional perusahaan tidak akan berjalan.

Kinerja pegawai menurut *Schermerhorn, Hunt and Obsorn* (1991) adalah suatu pencapaian pekerjaan yang dilaksanakan oleh individu, kelompok, lembaga, baik secara kualitas maupun kuantitas. Menurut Wibowo (2010), kinerja pegawai adalah pencapaian seseorang atas hasil dari pekerjaannya.⁴⁷ Jadi, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian kerja dari seseorang, kelompok atau pun lembaga instansi dalam menyelesaikan tanggungjawabnya dalam bekerja.

Menurut Zadjuli, mengenai kinerja dalam Islam memaparkan bahwa kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu niat dalam bekerjanya semata-mata karena Allah SWT dan dalam melaksanakan pekerjaannya menerapkan kaidah, norma, dan syari'ah secara kaffah.⁴⁸ Dalam Islam, kinerja seseorang tidak hanya dinilai dari

⁴⁶ Eko Budiyanto dan Mochamad Mochklas, *KINERJA KARYAWAN Ditinjau dari Aspek gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*, (Banten: CV. AA. RIZKY, 2020), hlm. 10.

⁴⁷ Novia Ruth Silaen dkk, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: CV Widina Media Utama, 2021), hlm. 3.

⁴⁸ Yoga Dwi Anugrahadi dan Ari Prasetyo, "Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, dan Pelatihan Islam Pada Karyawn PT Asuransi Takaful

kesesuaiannya dengan aturan perusahaan yang ada, tetapi juga bekerja untuk mendapatkan ridho-Nya.

Firman Allah SWT dalam Al – Qur’an yang menjelaskan berkenaan dengan kinerja terdapat dalam surat An Najm ayat 39-41 yang berbunyi:⁴⁹

الْأَوْفَىٰ زَعَا الْجِجْزِيَّةُ ثُمَّ يُرَىٰ سَوْفَ سَعِيَّةٍ وَأَنَّ سَعَىٰ مَا إِلَّا لِلْإِنْسَانِ لَيْسَ وَأَنَّ

Artinya: “dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.” (Q.S An Najm ayat 39-41).

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia akan mendapatkan hasil dari apa yang telah diusahakannya, Di kiamat kelak, Allah akan memeritahu amal manusia selama di dunia beserta balasan atas perbuatannya. Jika baik, akan dibalas kebaikan. Jika buruk, akan dibalas pula dengan keburukan.⁵⁰ Berhubungan dengan kinerja, pegawai yang telah berusaha dengan baik dan maksimal semata-mata karena Allah dalam menyelesaikan pekerjaannya, akan mendapat hasil yang baik bagi kinerjanya dan akan mendapat *reward* dari perusahaan serta dibalas oleh Allah kelak sesuai apa yang telah diusahakannya.

b. Tujuan Kinerja Pegawai

Wibowo mengungkapkan bahwa tujuan dari kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi

Keluarga di Jakarta”, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 6, No. 11 (2019), hlm. 2259.

⁴⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’an 20 Baris & terjemahan...*, hlm 265.

⁵⁰ Abdullah, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 7*, (Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi’I, 2003), hlm. 290-292.

perusahaan. Agar tercipta kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi dengan baik.⁵¹ Jadi, yang dimaksud dengan tujuan kinerja ialah harapan berupa hasil kesesuaian antara upaya pencapaian individual pegawai dengan tujuan organisasi dalam hal ini tujuan organisasi perusahaan.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator-indikator kinerja menurut *Robbins* (2006), adalah sebagai berikut:⁵²

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas kerja yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dinyatakan dalam jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam unit, jumlah siklus, dan aktivitas kerja yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dinyatakan dalam tingkat penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dan memaksimalkan waktu dengan aktivitas lain.

⁵¹ Eko Budiyo dan Mochamad Mochklas, *KINERJA KARYAWAN...*, hlm. 13.

⁵² Novia Ruth Silaen dkk, *Kinerja Karyawan ...*, hlm. 6.

4) Efektivitas

Meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5) Komitmen

Komitmen dinyatakan dengan tingkatan seorang pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan.

d. Penilaian Kinerja

Setiap instansi perlu melakukan penilaian prestasi bagi para pegawainya, hal ini bertujuan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap pegawai apakah kategorinya baik, cukup, atau kurang. Dengan dilaksanakannya penilaian ini berarti pegawai mendapat perhatian dari pimpinan, sehingga dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat. Penilaian ini harus dilakukan secara jujur dan obyektif.

Menurut Handoko, penilaian kerja merupakan proses organisasi dalam mengevaluasi dan menilai prestasi kerja pegawai. Penilaian ini dapat memperbaiki keputusan MSDM dan memberikan umpan balik kepada para pegawai mengenai pelaksanaan kerjanya. Sedangkan menurut *Alewine*, penilaian kinerja ditujukan agar pegawai memandang diri sendiri seperti adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja kerja serta untuk berperan dalam membuat rencana

perbaikan kinerja nantinya.⁵³ Jadi, penilaian kerja adalah tahapan yang dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap hasil kerja pegawai.

Menurut Agus Sunyoto, tujuan dari penilaian kinerja adalah:⁵⁴

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai mengenai persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang pegawai, sehingga pegawai dapat termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya, meningkatkan kepedulian terhadap karir pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Penilaian kinerja bank sangat penting untuk *stakeholders* bank yaitu manajemen bank, nasabah, mitra bisnis dan pemerintah di dalam pasar keuangan yang kompetitif.

⁵³ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), hlm. 187.

⁵⁴ Masram dan Muah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), hlm. 140-141.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Bangun, terdapat beberapa manfaat dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:⁵⁵

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Dari adanya penilaian kinerja ini bertujuan untuk menilai kinerja dari setiap individu dalam perusahaan. Ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang menjadi hak bagi setiap individu/pegawai.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Setiap individu/pegawai dalam organisasi perusahaan pasti dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik sebab berbagai sistem yang ada, pada setiap sub sistem yang saling berkaitan tersebut jika ada yang tidak berfungsi dengan baik maka akan mengganggu jalannya sub sistem yang lain.

4) Dokumentasi penilaian kinerja

Pemberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa yang datang. Manfaat penilaian kinerja berkaitan dengan berbagai keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen

⁵⁵ Iendy Zeleviean Adhari, *Optimaslisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi kerja*, (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021), hlm. 77-78.

sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

f. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh *Gibson*, kinerja pegawai dipengaruhi oleh 3 faktor antara lain:⁵⁶

1) Faktor Individu

(a) Kemampuan dan keterampilan

Kemampuan merupakan sifat alamiah atau yang dipelajari secara sengaja oleh seseorang yang membolehkan seseorang tersebut untuk melakukan sesuatu (mental/fisik). Sedangkan keterampilan ialah kompetensi mengenai tugas/pekerjaan, seperti *skill* dalam berorganisasi, mengomunikasikan misi dan tujuan, *skill* mengoperasikan komputer, dll. Pegawai yang memiliki kemampuan yang memadai dalam mengerjakan sebuah pekerjaan/tugasnya akan lebih mudah mencapai kinerja yang baik.

(b) Latar Belakang

Latar belakang meliputi faktor keluarga dan pengalaman. Jika seorang pegawai berasal dari keluarga yang memiliki kebiasaan positif seperti tanggung jawab, jujur, maka akan berdampak pada sikap positif yang dibawanya saat di tempat kerja. Dan pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang mumpuni sesuai bidang pekerjaannya, itu pun akan

⁵⁶ Novia Ruth Silaen dkk, *Kinerja Karyawan ...*, hlm. 33-40.

memengaruhi pada kinerjanya yang akan baik juga. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan yang menyatakan jika pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Faktor Psikologis

(a) Persepsi

Persepsi yaitu proses individu dalam memberi makna dan memahami pada lingkungannya. Persepsi membantu seorang pegawai untuk memilih, mengorganisasikan, menyimpan dan menginterpretasikan suatu kejadian menjadi sebuah gambaran yang bermanfaat dan masuk akal. Seorang pegawai yang memiliki persepsi buruk terhadap pekerjaan contohnya menganggap pekerjaan adalah beban yang berat, maka persepsi tersebut akan menciptakan kinerja yang buruk, Begitupun sebaliknya jika persepsi pegawai baik terhadap pekerjaan, maka akan berdampak baik pula pada kinerjanya.

(b) *Attitude*

Attitude/sikap adalah penilaian, pandangan, pendapat seseorang terhadap sesuatu objek. Sikap dibagi menjadi sikap positif dan negative. Individu/peawai yang memiliki sikap positif maka akan membantu, memperhatikan, dan menguntungkan terhadap objek tersebut. Sedangkan yang memiliki sikap negatif terhadap suatu objek, maka akan mengecam, mencela, menyerang objek itu.

(c) *Personality*

Kepribadian ialah sifat yang melekat secara hakiki yang tercermin pada sikap seseorang. *Personality* dipengaruhi oleh faktor bawaan, budaya, dan sosial. Pegawai yang memiliki kepribadian baik sesuai dengan pekerjaannya maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

(d) Pembelajaran

Pembelajaran merupakan perubahan perilaku yang terjadi atas hasil dari sebuah pengalaman. Pegawai yang memiliki tingkat pembelajaran yang baik, akan mampu untuk beradaptasi secara cepat dan baik terhadap perubahan lingkungan yang ada sehingga berdampak pada kinerja yang lebih baik yang dihasilkan.

(e) Motivasi

Motivasi yaitu daya penggerak yang mampu memicu gairah kerja seseorang yang akan berdampak pada keinginannya dalam bekerjasama, bekerja lebih efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya dalam mencapai kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi, dorongan atau gairah yang tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, akan menghasilkan kinerja optimal sesuai *output* yang diinginkan organisasi.

3) Faktor Organisasi

(a) Sumber Daya

Organisasi yang memiliki sumber daya lain seperti alat yang menunjang suatu pekerjaan seperti sistem informasi yang bagus, maka penyelesaian pekerjaan akan lebih efisien, dan kinerja akan semakin membaik.

(b) Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan, peran pemimpin dalam perusahaan sangat penting apalagi terhadap kinerja pegawai dan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu memahami potensi setiap individu agar dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai kinerja optimal.

(c) Penghargaan/*Reward*

Pemberian penghargaan terhadap pegawai akan memengaruhi motivasinya sehingga pegawai lebih semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya, Dapat berupa insentif, bonus, pujian. Perusahaan dapat menggunakan sistem *reward* untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

(d) Struktur

Struktur yaitu penjelasan secara tegas terhadap perintah, tugas, dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam organisasi. Adanya struktur organisasi yang jelas akan membantu pimpinan dalam pembagian tugas serta tanggung jawab dalam memberi kewenangan terhadap pegawai.

(e) *Job Design*

Job Design yaitu proses seorang manajer menentukan tugas, metode dan keterkaitan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan individu

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dalam penulisan proposal sehingga peneliti dapat menambah teori dan pembahasan yang kurang pada penelitian sebelumnya dengan mengkaji penelitian yang akan dilakukan, juga untuk mengetahui bahwa penelitian yang dilakukan peneliti, tidak sama dengan penelitian sebelumnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang peneliti pilih, yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No. | Penulis dan Judul | Persamaan | Perbedaan | Sumber |
|-----|---|--|--|---------|
| 1. | Istriyani (2017) ⁵⁷ Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip GCG, Kepemimpinan Transformsional dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai pada PT BTN Syariah Semarang | Persamaan terletak pada salah satu variabel X nya yaitu Penerapan Prinsip GCG dan pada variabel Y yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja pegawai. | Perbedaannya terletak pada variable X yaitu pada penelitian ini terdapat variable kepemimpinan transformasional dan <i>Self Efficacy</i> , penelitian ini tidak menggunakan teori utama, menggunakan <i>probability sampling</i> , | Skripsi |

⁵⁷ Istriyani, “*Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip GCG, Kepemimpinan Transformsional dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BTN Syariah Semarang*”, (Skripsi), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Salatiga, Jawa Tengah, 2017.

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| | | | menggunakan skala pengukuran continuous rating scale 0-10, serta perbedaan tempat/objek penelitian. | |
| <p>Hasil Penelitian: Hasil penelitian ini berdasarkan uji T test menunjukkan variabel penerapan prinsip GCG memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> | | | | |
| 2. | <p>Wahyu Ardila (2013)⁵⁸ Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip GCG (<i>Good Corporate Governance</i>) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM di BUMN (Studi Kasus PT. Pegadaian Kramat Raya 162 Jakarta)</p> | <p>Persamaan terletak pada variabel X dan Y yang digunakan, yaitu Prinsip GCG dan Kinerja pegawai/SDM.</p> | <p>Perbedaannya terletak pada variable X yaitu pada penelitian ini terdapat variabel budaya organisasi, indikator kinerja yang digunakan menurut Moheriono sedangkan penulis menurut Robbins, menggunakan <i>probability sampling</i>, serta perbedaan pada studi kasus tempat dilakukannya penelitian.</p> | |
| <p>Hasil Penelitian: Hasil penelitian melalui pengujian hipotesis ketiga, GCG dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kerja SDM.</p> | | | | |

⁵⁸ Wahyu Ardila, “*Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip GCG (Good Corporate Governance) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM di BUMN (Studi Kasus PT. Pegadaian Kramat Raya 162 Jakarta)*”, (Skripsi), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2013.

| | | | | |
|--|---|---|---|---------|
| 3. | Ni Kadek Desy, Yasinta Putri dan I Made Pande Dwiana Putra (2017) ⁵⁹ Pengaruh Prinsip-Prinsip GCG, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai | Persamaannya terletak pada penggunaan variabel X dan Y, yaitu pada penerapan prinsip GCG dan kinerja pegawai. | Perbedaannya terletak pada variable X yaitu dalam penelitian ini terdapat variable motivasi dan budaya organisasi, populasi yang digunakan penelitian ini menggunakan populasi 52 BPR di Kab Badung dengan <i>purposive</i> sampling, sedangkan peneliti menggunakan seluruh jumlah pegawai instansi dengan menggunakan teknik sampling jenuh serta perbedaan pada tempat penelitian. | Jurnal |
| <p>Hasil Penelitian: Hasil penelitian ini menunjukkan hasil secara parsial, prinsip transparansi, responsibilitas, dan kewajaran tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPR, sedangkan prinsip akuntabilitas dan independensi memiliki signifikansi positif terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</p> | | | | |
| 4. | Lulu Unnisa (2018) ⁶⁰ Pengaruh GCG | Persamaan terletak pada penggunaan | Perbedaannya terletak pada tempat | Skripsi |

⁵⁹ Ni Kadek Desy Yasinta Putri dan I Made Pande Dwiana Putra, "Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 21, No. 2, 2017.

⁶⁰ Lulu Unnisa, "Pengaruh GCG Terhadap Kinerja Karyawan di BNI Syariah Cabang Fattmawati", (Skripsi), Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah, Jakarta 2018.

| | | | | |
|--|--|--|---|---------|
| | terhadap Kinerja Pegawai Di BNI Syariah Cabang Fatmawati | variabel X dan Y yaitu pengaruh penerapan GCG dan kinerja pegawai. | dilakukannya penelitian, Studi pendahuluan menggunakan data sekunder, tidak ditemukan fenomena di objeknya, menjelaskan permasalahan secara umum, peneliti melakukan studi pendahuluan, indikator kinerja pegawai menurut Shelley & Burchett, peneliti menurut Robbins. | |
| <p>Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan Koefisien determinasi (R²) hasilnya sebesar 29,3% mengindikasikan adanya pengaruh GCG terhadap kinerja pegawai, sisanya sebesar 70,7% diterangkan oleh variable yang tidak diikutsertakan dalam penelitian.</p> | | | | |
| 5. | Anni Kholilah (2018) ⁶¹ Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Regional I Sumatera Utara | Persamaan terletak pada penggunaan variabel X dan Y yaitu pada penggunaan penerapan GCG dan Kinerja Pegawai. | Perbedaan terletak pada tempat dilakukannya penelitian, | Skripsi |

⁶¹ Anni Kholilah, “Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri”, (Skripsi), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara Medan 2018.

| | | | | |
|----|---|--|---|--|
| | Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan prinsip keterbukaan, akuntabilitas, dan kemandirian berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan prinsip pertanggungjawaban dan kewajaran tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, Maka secara simultan, prinsip GCG berpengaruh terhadap kinerja pegawai. | | | |
| 6. | Riyan Bahtera Mustaqodim (2015) ⁶² Pengaruh Penerapan Prinsip GCG (GCG) terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Di Kabupaten Pandeglang (Februari-Maret 2015) | Persamaan terletak pada penggunaan variabel X dan Y yaitu pada penerapan prinsip GCG dan Kinerja Pegawai | Perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan penelitian ini menggunakan data skunder pada LBM sehingga tidak berkaitan dengan masalah secara real di lapangan | Skripsi |
| | Hasil Penelitian: Hasil penelitian ini menunjukkan pada prinsip transparansi, independen, dan pertanggungjawaban memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya terdapat pengaruh antara GCG dengan kinerja pegawai, Sedangkan prinsip akuntabilitas dan kewajaran menunjukkan hasil yang tidak signifikan artinya tidak terdapat pengaruh antara penerapan GCG terhadap kinerja pegawai. Secara simultan prinsip GCG yang diterapkan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. | | | |
| 7. | Karwin Laode dan Nining Asniar Ridzal (2022) ⁶³ , Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> | Persamaan terletak pada penggunaan variabel X dan Y yaitu pada penerapan prinsip GCG | Perbedaan terletak pada tempat penelitian, prinsip GCG pada penelitian ini hanya 4 | <i>Journal of Cultural Accounting and Auditing</i> |

⁶² Riyan Bahtera Mustaqodim, "Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance (GCG) terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah di Kabupaten Pandeglang (Februari-Maret 2015)", (Skripsi), Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta 2015.

⁶³ Karwin Laode dan Nining Asniar Ridzal, "Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Baubau", *Journal of Cultural Accounting and Auditing*, Vol. 11, No. 02, 2022.

| | | | | |
|----|--|---|--|---|
| | terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Baubau | dan Kinerja Pegawai | prinsip. | |
| | Hasil Penelitian: Prinsip transparansi dan kesetaraan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan akuntabilitas dan tanggungjawab tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. | | | |
| 8. | Ni Kadek Ari Kusna Yanthi dan I Wayan Pradnyantha Wirasedana (2021) ⁶⁴ , GCG, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan | Persamaan terletak pada penggunaan variabel X dan Y yaitu pada penerapan prinsip GCG dan Kinerja Karyawan | Perbedaan terletak pada tempat penelitian dan varabel motivasi, gaya kepemimpinan yang tidak ada pada penelitian peneliti, pengambilan populasi Bank BPD Bali di Kab Badung, Sampel yang digunakan <i>purposive sampling</i> . | Jurnal Akuntansi, Vol. 31, No. 4, April 2021. |
| | Hasil Penelitian: Good Corporate Governance berpengaruh positif pada kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan | | | |
| 9. | Nur Kholidah dan Titik Mildawati (2017) ⁶⁵ , Pengaruh Penerapan | Persamaan terletak pada penggunaan variabel X dan Y yaitu pada penerapan | Perbedaan terletak pada tempat penelitian, indikator kinerja pegawai yang | Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, Vol. 6, No. 3, 2017. |

⁶⁴ Ni Kadek Ari Kusna Yanthi dan I Wayan Pradnyantha Wirasedana, "GCG, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan", Jurnal Akuntansi, Vol. 31, No. 4, 2021.

⁶⁵ Nur Kholidah dan Titik Mildawati, "Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip GCG terhadap Kinerja Pegawai", Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, Vol. 6, No. 3, 2017.

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| | Prinsip-Prinsip GCG terhadap Kinerja Pegawai | prinsip GCG dan Kinerja Pegawai | digunakan adalah menurut Riduwan dan Kuncoro, teknik sampel yang digunakan <i>nonprobability sampling</i> dengan teknik pengambilannya <i>purposive sampling</i> . | |
| Hasil Penelitian: Prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan Kesetaraan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. | | | | |
| 10. | Sherly Yuspitasaki, Ikhwan Hamdani, dan H. Hilman Hakiem (2018) ⁶⁶ , Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip GCG terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor) | Persamaan terletak pada penggunaan variabel X dan Y yaitu pada penerapan prinsip GCG dan Kinerja Pegawai | Perbedaan terletak pada tempat penelitian, indikator kinerja pegawai yang digunakan adalah menurut Ivancevich. | Jurnal Ekonomi Islam, Vo. 9, No. 2, Juni 2018. |
| Hasil Penelitian: Penerapan prinsip-prinsip <i>accountability</i> , dan <i>fairness</i> sudah diterapkan dengan baik, karena memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai parsial t positif 2,465 dan 3,170, tingkat signifikansi sebesar 0,019 dan 0,003. | | | | |

⁶⁶ Sherly Yuspitasaki, Ikhwan Hamdani, dan H. Hilman Hakiem, "Pengaruh Penerapan GCG Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor)", Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 9, No. 2, Juni 2018.

| |
|--|
| <p>Sedangkan untuk penerapan prinsi-prinsip <i>transparency</i>, <i>responsibility</i> dan <i>independency</i> menunjukkan hasil belum cukup baik, karena tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan bernilai parsial t positif 0,710, -1.904 dan -0.585. Tingkat signifikansi sebesar 0,483, 0,066 dan 0.563.</p> <p>Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) yang diterapkan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor. Hal ini dapat diketahui dengan nilai Fhitung = 20,238 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.</p> |
|--|

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran pada bukunya *Business Research* (1992), menyatakan bahwa kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi.⁶⁷

Kinerja dapat dipengaruhi oleh bagaimana tata kelola di organisasi tersebut dijalankan atau bisa disebut *Good Corporate Governance* (GCG). Praktek *good corporate* dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan, dan bertujuan untuk optimalisasi kinerja. Menurut Tunggal, tata kelola perusahaan adalah suatu sistem untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan nilai pemegang saham, kreditor, supplier, asosiasi usaha, konsumen, pegawai, pemerintah, dan masyarakat luas.⁶⁸ Jika penerapan tata kelola perusahaan dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan organisasi maka akan berdampak pada kinerja pegawainya.

⁶⁷ Hardani, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020), hlm. 322.

⁶⁸ Raina Cahya Tiyana dan Mahendra Fakhri, "Pengaruh Transformasional Leadership dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan di Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat Bandung". *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, Vol. 3, No. 2, September-Desember 2010, hlm. 19.

Fenomena mengenai kinerja pegawai yang berkaitan dengan penerapan GCG di BPRS AlMadinah yang terjadi berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan dengan wawancara kepada pegawai yaitu terdapat beberapa masalah yang berkenaan dengan kinerja pegawai, diantaranya pelaksanaan fungsi struktur organisasi yang sesuai dengan SOP belum sepenuhnya terlaksana secara maksimal disebabkan karena masih ada beberapa pegawai yang belum bekerja secara profesional dan mematuhi aturan. Ini dapat menunjukkan jika pada prinsip akuntabilitas utamanya pada pengawasan masih belum bisa membantu menghilangkan kendala yang ada. Hal ini disebabkan karena prinsip tata kelola perusahaan yang kurang baik dalam penerapannya, seperti yang dijelaskan seterusnya oleh pegawai tersebut jika pertanggungjawaban perusahaan yaitu pada sistem *reward* pun belum terlaksana dengan maksimal. Dalam prinsip kesetaraan belum tercipta sebab masih ada hak pegawai yang belum terpenuhi, pertanggungjawaban perusahaan kepada pegawai pun belum sepenuhnya terpenuhi Hal ini tentunya dapat memengaruhi kualitas pegawai dalam bekerja.

Indikator kinerja yang menjadi penilaian kinerja pegawai antara lain, (1) Kualitas Kerja, yaitu ukuran dari kualitas kerja adalah persepsi pegawai terhadap kualitas kerja yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. (2) Kuantitas Kerja yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam unit, jumlah siklus, dan aktivitas kerja yang diselesaikan. (3) Ketepatan Waktu, yaitu penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dan memaksimalkan waktu dengan aktivitas lain, (4) Efektivitas yaitu meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan

memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada, dan (5) Komitmen yaitu tingkatan seorang pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Kuesioner awal tentang kinerja pegawai dan penerapan *Good Corporate Governance* yang dibagikan dan dijawab oleh responden yaitu pegawai BPRS ALMadinah sebanyak 11 orang. Kemudian kuesioner yang sudah terkumpul dianalisis dan dibedakan menjadi 4 kategori yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.

Beberapa pernyataan tersebut adalah: (1) Belum dilaksanakan pengambilan keputusan dengan baik dan terbuka mengenai kebijakan sistem pengaduan jika ada aturan yang dilanggar. (2) Pegawai mampu memberi masukan dan saran yang baik dengan adanya keterbukaan dalam pengambilan keputusan. (3) Sudah dilaksanakan sistem *reward*/penghargaan bagi pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik. (4) Fungsi dan struktur organisasi yang sesuai SOP masih belum dilaksanakan secara maksimal. (5) Kualitas pegawai dalam bekerja akan meningkat jika sistem *reward* dilaksanakan dengan baik. (6) Pegawai kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaan sesuai divisi yang ditempati dan masih melanggar peraturan. (7) Sistem perlindungan terhadap pegawai sudah diberikan. (8) Pertanggungjawaban pegawai terhadap perusahaan maupun sebaliknya, tidak berpengaruh terhadap kualitas dan keandalan pegawai. (9) Pegawai belum berkomitmen dengan baik terhadap pengembangan BPRS ALMadinah. (10) Komitmen dan kompetensi pegawai dalam bekerja memengaruhi kualitas

personal pegawai. (11) Masih terdapat perlakuan tidak adil/belum terciptanya kesetaraan terhadap pegawai. (12) Keadilan terhadap pegawai memengaruhi

Menurut *Rick Julien* dan *Larry Rieger*, menyatakan bahwa implementasi *Good Corporate Governance* dan pemenuhan kepentingan untuk pegawai memiliki suatu kaitan yang tinggi atau paling erat dengan peningkatan kapabilitas sebuah perusahaan sebab pada dasarnya pegawai ialah roda penggerak suatu perusahaan dalam menjalankan operasinya.⁶⁹ Pegawai sebagai penggerak operasional perusahaan berusaha untuk mencapai kinerjanya melalui tata kelola yang diterapkan dengan baik oleh perusahaan.

Prinsip GCG yang diterapkan pada sebuah organisasi perusahaan dapat memperbaiki kinerja sumber daya manusia yang sebelumnya kurang baik menjadi lebih baik. Hal ini terjadi karena terdapat transformasi nilai yang terkandung pada prinsip *Good Corporate Governance* yang dilaksanakan dalam kegiatan pegawai dan jajaran manajemen perusahaan sehari-hari. Dengan ini, perilaku setiap individu/pegawai yang mengarah pada kinerja dipengaruhi oleh prinsip yang ada pada GCG.

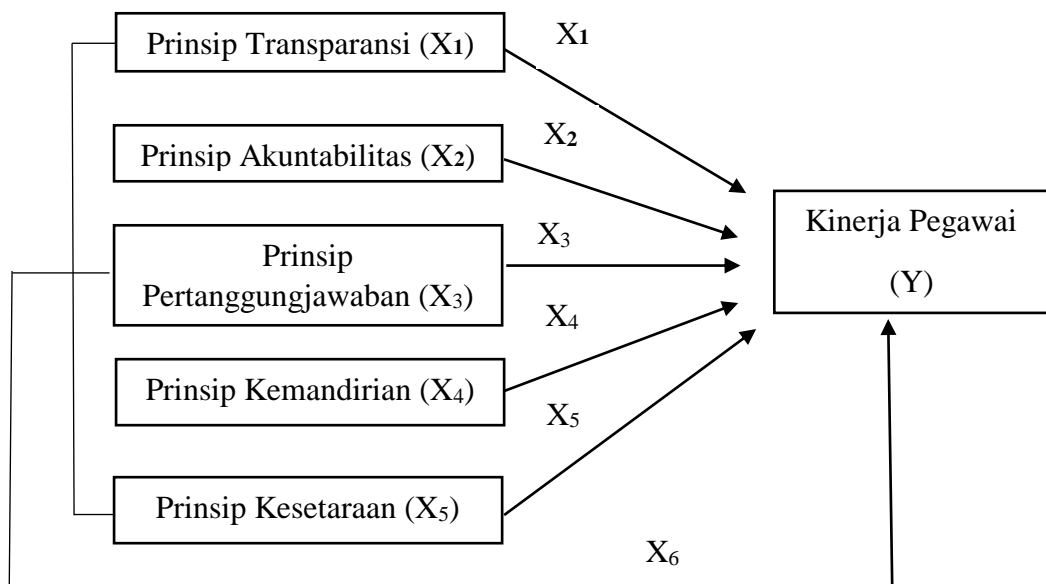
Menurut *Tunggal* dan *Widjaja* dalam *Putu Sri* dan *Putu Eka*, pun mengatakan jika suatu lembaga melakukan pengelolaan usaha berdasarkan prinsip GCG itu berarti sebuah upaya untuk menjadikan GCG sebagai kaidah dan pedoman bagi pengelolaan lembaga dalam mengelola manajemen

⁶⁹ Aries Setyowati, Sudharto P Hardi, and Reni Shinta Dewi, "PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS UNGARAN 5000," *FISIP Undip: Jurnal Ilmu Administrasi*, 2011, hlm. 2.

lembaga dan mendukung kinerja pegawai yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja perbankan.⁷⁰

Maka, penerapan prinsip GCG mempunyai hubungan serta pengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika prinsip GCG diterapkan dengan baik maka kinerja pegawai dalam suatu perusahaan akan baik, namun sebaliknya, jika GCG diterapkan dengan buruk maka kinerja pegawai pada perusahaan akan menjadi buruk.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



⁷⁰ Putu Sri Arumiasih and Putu Eka Dianita Marvilianti Dewi, "Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi Akuntansi, Kepuasan Pengguna, dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT BPD Bali Cabang Singaraja." *Jurnal Akuntansi Profesi*, Vol. 12, No. 1 (2021), hlm. 112.

D. Hipotesis

Hipotesis yaitu dugaan, jawaban, dan penjelasan sementara terhadap permasalahan yang dihadapi. Selain itu, dapat diartikan juga sebagai suatu asumsi pernyataan tentang hubungan antar variabel yang diharapkan menjawab pernyataan penelitian.⁷¹ Sesuai dengan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 ($X_1 \longrightarrow Y$)

H_{o1} : Prinsip Transparansi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya

H_{a1} : Prinsip Transparansi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya

2. Hipotesis 2 ($X_2 \longrightarrow Y$)

H_{o2} : Prinsip Akuntabilitas (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya

H_{a2} : Prinsip Akuntabilitas (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya

3. Hipotesis 3 ($X_3 \longrightarrow Y$)

H_{o3} : Prinsip Pertanggungjawaban (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya

H_{a3} : Prinsip Pertanggungjawaban (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya

⁷¹ Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2014), hlm. 98-99.

4. Hipotesis 4 ($X_4 \longrightarrow Y$)

H_{04} : Prinsip Kemandirian (X_4) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya

H_{a4} : Prinsip Kemandirian (X_4) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya

5. Hipotesis 5 ($X_5 \longrightarrow Y$)

H_{05} : Prinsip Kesetaraan (X_5) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya

H_{a5} : Prinsip Kesetaraan (X_5) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya

6. Hipotesis 6 ($X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, \longrightarrow Y$)

H_{06} : Prinsip Transparansi (X_1), Prinsip Akuntabilitas (X_2), Prinsip Pertanggungjawaban (X_3), Prinsip Kemandirian (X_4), Prinsip Kesetaraan (X_5) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya

H_{a6} : Prinsip Transparansi (X_1), Prinsip Akuntabilitas (X_2), Prinsip Pertanggungjawaban (X_3), Prinsip Kemandirian (X_4), Prinsip Kesetaraan (X_5) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya.