

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Eksekusi pekerja sangat penting bagi semua unit kerja di dalam organisasi. Adanya eksekusi representatif yang baik akan memberikan efek alternatif berbeda dengan organisasi yang tidak memiliki eksekusi pekerja yang baik.<sup>1</sup> Kinerja adalah suatu hasil akhir. Artinya, kinerja karyawan diartikan sebagai titik akhir yang dihasilkan oleh orang atau individu baik berupa barang atau jasa.<sup>2</sup>

Secara operasional kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas sebagai jumlah hasil produktifitas mereka sementara kualitas sebagai hasil kinerja sesuai standar yang diberikan.<sup>3</sup>

Kinerja karyawan akan berjalan dengan baik jika didukung oleh faktor-faktor yang baik, tanpa adanya faktor pendukung tentunya kinerja karyawan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Good Corporate Governance* (GCG). Tata Kelola perusahaan yang baik sistem cek dan balance antara pihak internal dan eksternal perusahaan yang memberikan keyakinan bahwa perusahaan melaksanakan akuntabilitasnya kepada semua pemangku kepentingan dan bertindak dalam kerangka akuntabilitas untuk semua bidang kegiatan

---

<sup>1</sup>Fairico Putra Ramadhan, Heru Susilo, dan Edlyn Khurotul Aini, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis*, 162. [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=pengaruh+organizational+citizenship+dan+good+corporate+governance+terhadap+kinerja+karyawan&btnG=#d=gs\\_qabs&u=%23p%3D0G\\_O5vGcBTwJ](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+organizational+citizenship+dan+good+corporate+governance+terhadap+kinerja+karyawan&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3D0G_O5vGcBTwJ)

<sup>2</sup> Ni Kadek Suryani, dkk, "*Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*" (Bali : Nilacakra, 2020 ), 3.

<sup>3</sup> Ibid, 2

perusahaan<sup>4</sup> *Good Corporate Governance* (GCG) pada dasarnya adalah suatu system (input, output proses) dan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang berkepentingan (stakeholders) dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.<sup>5</sup>

Terdapat lima asas GCG yaitu akuntabilitas, transparansi, responsibiliti, independensi dan kesetaraan atau kewajaran.<sup>6</sup>

### 1. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah kejelasan fungsi, struktur, sistem dan pertanggung jawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif. Tugas dan tanggung jawab, dengan indikator : tugas sesuai dengan visi, misi perusahaan dan tugas sesuai dengan strategi perusahaan. Ukuran kinerja, dengan indikator : terdapat sistem penghargaan dan sanksi. Bentuk aktualisasinya yaitu

### 2. Transparansi

Transparansi di artikan sebagai keterbukaan informasi, baik dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai perusahaan. Dalam mewujudkan transparansi, perusahaan harus menyediakan informasi yang cukup, akurat, dan tepat waktu kepada berbagai pihak yang berkepentingan dengan perusahaan tersebut. Penyediaan informasi, dengan indikator: penyampaian informasi tepat waktu, informasi yang memadai, informasi yang jelas, informasi yang akurat, informasi yang mudah diakses.

### 3. Responsibiliti

---

<sup>4</sup> Fairico Putra Ramadhan, Heru Susilo, dan Edlyn Khurotul Aini, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan," 161

<sup>5</sup> Jayanti IF, Mochammad AM, Tri Wulida A, "Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tuban)", *Administrasi Bisnis* (JAB), Vol. 32, No. 1 Maret 2016, 83. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1241>

<sup>6</sup> Didin NS, Rachmat H, Solehudin, "*Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan PT PUPUK KUJANG CIKAMPEK*", *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, Vol.4, No. 1 2018 : 1 – 94. 25-28

Pertanggungjawaban perusahaan adalah kesesuaian (kepatuhan) didalam pengelolaan perusahaan terdapat prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundangan yang berlaku agar mendapat pengakuan sebagai *Good Corporate Governance*. Peraturan yang berlaku disini termasuk yang berkaitan dengan masalah pajak, hubungan industrial, perlindungan lingkungan hidup, kesehatan dan keselamatan kerja, standar penggajian, dan persaingan yang sehat. Peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan indikator : kepatuhan membayar pajak, perlindungan lingkungan hidup, penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja.

#### 4. Independensi

Kemandirian adalah suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. Kemandirian, dengan indikator : keputusan direksi terbebas dari benturan kepentingan dan tidak mengambil keuntungan pribadi dari kegiatan perusahaan.

#### 5. Kesetaraan atau Kewajaran (Fairness)

Didefinisikan sebagai perlakuan yang adil dan setara didalam memenuhi hak-hak *stakeholders* yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku. Perlakuan yang setara, dengan indikator : karyawan dapat membuka akses terhadap informasi perusahaan, karyawan mendapat perlakuan yang sama dalam hal karir.

Bank Perkreditan Rakyat adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan

jasa dalam lalu lintas pembayaran.<sup>7</sup> PT. BPR DANA MERAPI merupakan perusahaan yang di akuisisi oleh pemerintah Kabupaten Sumenep dan merupakan perusahaan asal berdirinya PT. BPRS Bhakti Sumekar. Perusahaan asal tersebut didirikan berdasarkan akta notaris Yanita Poerbo SH No 64 tanggal 30 juli 1992 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Reublik Indonesia dalam Surat Keputusan nomor C2-392.HT.01.01.TH 1993 tanggal 22 Januari 1993, serta telah di daftarkan di Dalam perkembangannya PT. BPR Dana Merapi telah mengalami perubahan kantor Pengadilan Negeri Sidoarjo dengan nomer 41/30/PT-1993 tanggal 6 Februari 1993.

Nama menjadi PT. BPR Bhakti Sumekar dengan akte Nomor 24 tanggal 16 September 2002 oleh Notaris Karuniawan Surjanto, SH notaris di Sidoarjo dan persetujuan dari Bank Indonesia no.04/8/KEP/PBI/sb/2002 tanggal 11 Nopember 2003. Dan mendapat pengesahan Departemen kehakiman RI dan HAM RI, No. C-19351 NT.01.04 tahun 2002 tanggal 08 Oktober 2002 tentang persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas.

Selanjutnya untuk pengukuhan pendirian PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, pemerintah kabupaten sumenep telah mengesahkan dalam sebuah Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 6 Tahun 2003 Tanggal 31 Juli 2003 tentang Pendirian PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar.

Perkembangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar yang terletak di Jl. Trunojoyo No. 137, Karangrawa, Bangselok, Kota sumenep, Kabupaten Sumenep, Jawa Timur 69417 cukup signifikan pada akhir dekade ini. Hal ini dibuktikan dengan pesatnya pertumbuhan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep yang ditunjukkan

---

<sup>7</sup>Muhammad, *“Bank Syariah Problem dan Prospek Perkembangan di Indonesia”* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2005), 34.

dengan semakin meluasnya kantor cabang dan kantor kas di beberapa daerah bahkan di luar kabupaten sumenep.

Kerja keras BPR Syariah Bhakti Sumekar dalam memberikan produk dan layanan prima telah membuahkan beberapa prestasi yang diakui oleh berbagai pihak. Hal ini juga merupakan akibat dari terciptanya hubungan yang menyeluruh antara Bank dan nasabahnya seperti halnya di antara para eksekutif dan karyawan BPRS Syariah Bhakti Sumekar. prestasi maupun penghargaan yang telah diperoleh yaitu :<sup>8</sup>

1. Penghargaan *Infobank Sharia Finance Award* 2015 dengan predikat sangat bagus atas kinerja keuangan 2014 Pada Tanggal 16 Oktober 2015
2. Peringkat Pertama BUMD Leader Dalam Madura Award 2015
3. Penghargaan *Infobank Sharia Finance Award* 2016 dengan predikat sangat bagus atas kinerja keuangan 2015 Pada Tanggal 30 September 2016
4. Penghargaan BUMD Terbaik Se-Madura dalam Madura Award 2016
5. Penghargaan Golden Award 2011-2015 Atas Kinerja Keuangan Selama 5 tahun berturut-turut dengan Predikat Sangat Bagus oleh *Infobank Sharia Finance Award* 2016 Pada Tanggal 30 September 2016
6. Penghargaan *Biro Riset Infobank* (birl) Predikat sangat bagus atas Kinerja keuangan publikasi dua tahun terakhir yakni 2016 dan 2017 untuk kategori Bank BPR Syariah dengan aset di atas Rp 250 Miliar.<sup>9</sup>
7. Penghargaan *Golden Award* atas kinerja positif selama lima tahun berturut-turut (2013-2017).
8. Penghargaan gelar *The Best Asset Quality Sharina Rural Banks* 2015-2017

---

<sup>8</sup><https://www.bhaktisumekar.co.id/v2/download/2309/> diakses pada 20 Oktober 2020 20:51

<sup>9</sup><http://www.sumenepkab.go.id/berita/baca/pt-bprs-raih-3-penghargaan-dari-infobank-sharia-awards-> pada 20 Oktober 2020 20:55

9. Penghargaan *7<sup>th</sup> Infobank Sharia Finance Award 2018* dengan predikat sangat bagus atas kinerja keuangan 2017 untuk kategori Bank BPR Syariah dengan aset diatas Rp 250 Miliar<sup>10</sup>
10. Penghargaan *Golden Award* atas kinerja positif selama lima tahun berturut-turut (2013-2017).
11. Penghargaan gelar *The Best Asset Quality Sharina Rural Banks 2015-2017*
12. Penghargaan gelar *The Best Asset Quality Sharina Rural Banks 2015-2017*
13. Penghargaan *Infobank Sharia Award 2019* diterima untuk yang ke 8 kali dan *Golden Award 2019* yang diterima BPRS Bhakti Sumekar untuk ke 4 kalinya.<sup>11</sup>

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh tata kelola perusahaan terhadap kinerja karyawan bank pembiayaan rakyat syariah bhakti sumekar sumenep. Kemudian mengangkatnya menjadi sebuah judul penelitian, yaitu: Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Good Corporate Governance* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep ?
2. Apakah *Good Corporate Governance* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep ?

---

<sup>10</sup><https://portalmadura.com/bprs-bhakti-sumekar-raih-3-penghargaan-infobank-sharia-awards2018-167000/>  
Diakses pada 20 Oktober 2020 20:58

<sup>11</sup> <https://kabarjatim.com/bprs-bhakti-sumekar-sumenep-borong-dua-penghargaan/> Diakses pada 20 Oktober 2020 20:21:03

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini, adalah:

1. Untuk Mengetahui pengaruh *Good Corporate Governance* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.
2. Untuk Mengetahui pengaruh *Good Corporate Governance* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.

### **D. Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal yang berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian untuk mempertegas variabel yang diteliti serta untuk menentukan dalam merumuskan hipotesis.<sup>12</sup>

#### *1. Good Corporate Governance*

*Good Corporate Governance* yang terdiri dari akuntabilitas, transparansi, responsibiliti, independensi, kesetaraan dan kewajaran sangat penting di lakukan oleh karyawan untuk meningkatkan dan mendukung kemajuan perusahaan.

#### *2. Good Corporate Governance*

*Good Corporate Governance* yang terdiri dari akuntabilitas, transparansi, responsibiliti, independensi, kesetaraan dan kewajaran penting terhadap kinerja karyawan untuk pelaksanaan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **E. Hipotesis Penelitian**

---

<sup>12</sup> Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* , Edisi revisi (Pamekasan: STAIN Pamekasan, 2015), 10

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.<sup>13</sup>

1. H<sub>1</sub> : Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.
2. H<sub>2</sub> : Transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.
3. H<sub>3</sub> : Responsibiliti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.
4. H<sub>4</sub> : Independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.
5. H<sub>5</sub> : Kesetaraan atau kewajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.
6. H<sub>6</sub> : Akuntabilitas, Transparansi, Responsibiliti, Independensi, Kesetaraan dan kewajaran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan bagi berbagai pihak, diantaranya:

##### **1. Bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>13</sup> Ibid, 11



## **2. Bagi Akademis**

Sebagai bahan untuk menambah wawasan mengenai lembaga keuangan syariah serta dapat dijadikan rujukan untuk penelitian selanjutnya dengan cakupan yang lebih luas.

## **3. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai *Good Corporate Governance* di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

## **4. Bagi Masyarakat Umum**

Sebagai informasi bagi masyarakat mengenai lembaga keuangan syariah dan sebagai referensi dalam memilih lembaga keuangan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.

## **G. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Variabel**

Agar penelitian yang dilakukan dapat lebih fokus dan terarah, maka perlu adanya batasan mengenai materi yang akan diteliti terhadap karyawan sesuai dengan variabel yang diangkat dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan enam variabel yang terdiri dari akuntabilitas ( $X_1$ ), transparansi ( $X_2$ ), responsibiliti ( $X_3$ ), independensi ( $X_4$ ), kesetaraan dan kewajaran ( $X_5$ ) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat ( $Y$ ). Agar variabel yang menjadi fokus tersebut tidak meluas, maka perlu adanya batasan terhadap materi yang akan diteliti.

- a. Akuntabilitas ( $X_1$ ) adalah tindakan pertanggungjawaban atas hasil yang diperoleh setelah melakukan aktivitas tertentu atas kewajiban untuk menanggung segala akibat dari perbuatannya dengan pencapaian baik secara kualitas maupun kuantitas. Indikator :<sup>14</sup>
- 1) Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan visi dan perusahaan
  - 2) Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan strategi perusahaan
  - 3) Terdapat sistem penghargaan dan sanksi
- b. Transparansi ( $X_2$ ) yaitu informasi yang berkaitan dengan organisasi tersedia secara mudah dan bebas serta bisa diakses, dan jika ada informasi yang tidak boleh diketahui oleh publik maka harus ada kriteria yang jelas. Indikator :
- 1) Informasi yang akurat
  - 2) Informasi yang jelas
  - 3) Informasi yang memadai
  - 4) Informasi yang mudah diakses
- c. Responsibiliti ( $X_3$ ) adalah pertanggungjawaban perusahaan atas pengelolaan perusahaan terdapat prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundangan yang berlaku, tanpa adanya kepentingan individu atau pengaruh dari pihak manapun. indikator :
- 1) Kepatuhan membayar pajak
  - 2) Perlindungan terhadap lingkungan hidup
  - 3) Penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja
- d. Kemandirian atau independensi ( $X_4$ ) diartikan sebagai kemandirian seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya tanpa terpengaruh oleh pihak manapun untuk menentukan keputusan dan adanya sikap percaya diri. indikator :
- 1) Terbebas dari benturan kepentingan

---

<sup>14</sup> Riska Franita, *Mekanisme Good Corporate Governance dan Nilai Perusahaan Studi Untuk Perusahaan Telekomunikasi* (Medan : Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, 2018), 11

- 2) Tidak mengambil keuntungan pribadi dari kegiatan perusahaan
- e. Kesetaraan dan kewajaran ( $X_5$ ) didefinisikan sebagai perlakuan yang setara didalam memenuhi hak-hak *stakeholders* yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku. Indikator :
- 1) Semua karyawan dapat membuka akses terhadap informasi perusahaan
  - 2) Mendapat perlakuan yang sama terhadap karir
- f. Kinerja karyawan (Y) merupakan bentuk pencapaian karyawan dalam bekerja dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Indikator-indikator yang akan diteliti meliputi:<sup>15</sup>
- 1) Kualitas
  - 2) Kuantitas
  - 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

## **2. Ruang Lingkup Lokasi**

Adapun lokasi penelitian yang menjadi objek penelitian adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep (BPRS Bhakti Sumekar Sumenep) Jl. Trunojoyo No.137, Karangrawa, Bangselok, Kota sumenep, Kabupaten Sumenep, Jawa Timur 69417. Dan data yang menjadi sumber penelitian ini adalah data kuesioner yang diisi oleh karyawan BPRS Bhakti Sumekar.

### **H. Definisi istilah**

Untuk menghindari kesalah pahaman mengenai maksud dari judul penelitian ini, maka perlu kiranya peneliti merumuskan definisi istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini. Ada beberapa istilah yang perlu peneliti definisikan, antara lain:

---

<sup>15</sup> Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pernermedia Group, 2018), 99-100

## 1. *Good Corporate Governance*

Merupakan kerangka kerja yang mengawasi dan mengarahkan proses pengendalian bisnis yang berjalan secara konsisten untuk membangun nilai penawaran, yang pada gilirannya akan memperluas nilai organisasi dan sebagai bentuk tanggung jawab kepada mitra termasuk pekerja, bank dan daerah setempat.

## 2. Kinerja Karyawan (*employee performance*)

Pelaksanaan kerja merupakan tindakan nyata yang dihasilkan oleh tiap individu dalam bentuk kualitas maupun kuantitas. jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang di berikan kepadanya.

## **I. Kajian Penelitian Terdahulu**

Adanya kajian terdahulu yaitu untuk memberikan kajian empiris dan kerangka kajian teoritis bagi permasalahan sebagai dasar untuk penulis menemukan beberapa penelitian yang serupa dengan tema penelitian yang diangkat yaitu:

### 1. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Desy Yasinta Putri dan I Made Pande Dwiana Putra

Judul “Pengaruh Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang dilakukan pada 52 BPR dengan sampel berjumlah 132 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa standar administrasi perusahaan yang baik, khususnya tanggung jawab dan kebebasan, secara positif mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, sedangkan tiga standar

lainnya, khususnya keterusterangan, kewajiban dan kewajaran, tidak berdampak pada pelaksanaan pekerja. Faktor inspirasi dan budaya otoritatif berpengaruh positif terhadap pelaksanaan pekerja.<sup>16</sup>

2. Penelitian yang dilakukan oleh Jayanti Ike Febriani, Mochammad Al Musadieg, Tri Wulida Afrianty

Judul “Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah 64 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa GCG (yaitu *fairness, transparency, accountability* dan *responsibility*) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>17</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Fairico Putra Ramadhan, Heru Susilo dan Edlyn Khuratul Aini

Judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan”. Tipe penelitian yaitu eksplanatori, populasi seluruh karyawan PT. TASPEN dan sampel berjumlah 34 orang responden. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu : Dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Good Corporate Governance* (GCG) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh variabel *Good Corporate Governance* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Ni Kadek Desy Yasinta Putrid an I Made Pande Dwiana Putra, “Pengaruh Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, (E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Bali, 2017)

<sup>17</sup> Jayanti Ike Febriani, Mochammad Al Musadieg, Tri Wulida Afrianty, “Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja”. (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 32 No. 1 Maret 2016)

<sup>18</sup> Fairico Putra Ramadhan, Heru Susilo dan Edlyn Khuratul Aini “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan”. (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 55 No. 2 Februari 2018)

Dalam penelitian-penelitian di atas mempunyai beberapa perbedaan dengan penelitian ini, antara lain:

- a. Dalam penentuan variabel-variabel independen yang digunakan berbeda dengan penelitian ini. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari akuntabilitas, transparansi, pertanggung jawaban, kemandirian, kesetaraan dan kewajaran.
- b. Tempat penelitian dalam penelitian ini berbeda dengan tempat pada penelitian sebelumnya. Tempat penelitian dalam penelitian ini adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.