

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti sekarang, perubahan sangat cepat terjadi, dimulai dari kemajuan teknologi, sistem perdagangan globalisasi, dan stabilitas ekonomi politik dunia yang ditandai dengan meningkatnya jumlah kompetitor asing dan dalam negeri, organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja eksternal dan internalnya agar tetap dapat bersaing di pasaran. Maka dari itu perusahaan diharuskan dapat beradaptasi dengan keadaan saat ini yang semakin modern dan menuntut sebuah organisasi tersebut harus bergerak mengikuti perubahan yang ada. Dalam menghadapi kondisi tersebut maka perusahaan memerlukan strategi keunggulan bersaing agar tetap dapat memiliki posisi dalam pasar, sehingga diharapkan dapat mempertahankan posisi bersaingnya terhadap kompetitor.¹

Sukrisno Agoes dan Cenik Ardana mendefinisikan *good corporat governance* atau tata kelola perusahaan yang baik sebagai suatu sistem yang mengatur hubungan peran dewan komesaris, peran direksi, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya. Tata kelola perusahaan yang baik juga disebut sebagai suatu proses yang transparan atas penentuan tujuan perusahaan, pencapaian, dan penilaian kinerja.² Ada beberapa prinsip dari *good corporat governance* yang dibutuhkan untuk membangun suatu budaya bisnis yang sehat yaitu transparansi

¹ Saiful Amri, dkk., *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aditec Cakrawiyasa Semarang*, jurnal of management Vol.02 No.02 , Maret 2016

² Sukrisno Agoes, Cenik Ardana., *Etika Bisnis dan Profesi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 101

(*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggung jawaban (*responsibility*), kemandirian (*indepedency*), serta kesetaraan atau kewajaran (*fairness*).³ Kelima prinsip ini kemudian dikenal sebagai prinsip ini kemudian dikenal sebagai prinsip;prinsip *good corporat governance*.prinsip tersebut pada dasarnya memiliki tujuan memberikan kemajuan terhadap kinerja suatu perusahaan termasuk didalamnya karyawan. Untuk mengetahui kinerja karyawan perlu dilakukan suatu penilaian atau pengukuran. Fungsi dari penilaian atau pengukuran kinerja adalah sebagai alat bantu bagi manajemen dalam proses pengambilan keputusan, juga untuk memperlihatkan kepada investor maupun pihak-pihak yang berkepentingan bahwa perusahaan memiliki kredibilitas yang baik. Dalam mencapai kinerja yang diinginkan tidak terlepas dari kemampuan dan prilaku karyawan terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Muh Awal Satri Nugroho yang berjudul penerapan islamic *Corporate Governance* di Baitul Mall Wat Tamwil (BMT), menyimpulkan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* (prinsip tata kelola perusahaan yang berlandaskan prinsip-prinsip dan aturan syariah islam) beberapa hal yang perlu dilakukan adalah perlunya masing-masing Bmt untuk membentuk staf khusus audit syariah yang membantu tugas dewan pengawas

³ Sukrisno Agoes, Cenik Ardana., *Etika Bisnis dan Profesi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 104

syariah mengawasi pelaksanaan transaksi diBmt agar tidak menyimpang dari prinsip syariah islam.⁴

Salah satu kondisi yang dihadapi perusahaan-perusahaan publik di Indonesia adalah masih terdapat kelemahan dalam mengelola perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh masih lemahnya standar akuntansi dan regulasi serta pertanggung jawaban pemegang saham dan melebarnya struktur dalam proses kepengurusan perusahaan yang tidak efisien, sehingga menyebabkan kinerja perusahaan tidak dapat berjalan secara maksimal. Sebagai salah satu upaya untuk mengatasi kelemahan yang banyak terjadi pada perusahaan di indonesia, maka para pelaku bisnis di Indonesia menyepakati penerapan *good corporate governance (GCG)* atau yang biasa dikenal dengan sistem tata kelola perusahaan yang baik. Hal ini sesuai dengan penandatanganan perjanjian *letter of intent (LOI)* dengan International Monetary Fund (IMF) tahun 1998 dalam rangka meningkatkan kerja sama moneter.⁵

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶ Keberadaan mekanisme *corporate governance* diharapkan dapat mengendalikan perilaku manajemen agar pengelolaan perusahaan dapat dilakukan secara terbuka / transparans. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan baik bank maupun non bank sehingga menuntut

⁴ Muh Awal Satrio Nugroho. *Penerapan Corporate Governance di Baitul Mall Wat Tamwil (BMT)*, Jurnaal Kajian Bisnis Vol 23, No 1. Tahun 2015

⁵ Jayanti Ike Febriani, dkk., *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tuban)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 32 No. 1 Maret 2016

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm.67.

suatu perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh suatu perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Nawawi mengistilahkan bahwa kinerja dalam suatu lembaga, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut Prawirosentoso mengatakan bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁷

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh SDM yang berkualitas.⁸ Lemahnya tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) di institusi pemerintah ditandai dengan tidak efisiennya organisasi dan birokrasi, rendahnya kualitas pelayanan terhadap publik, sulitnya pemberantasan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) serta kurangnya partisipasi masyarakat dalam pembangunan.⁹ Sehingga sangat tidak mungkin

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 229

⁸ Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sdm*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm.6

⁹ Abdul Hamid, dkk., Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dinas Pertanian Dan Perternakan Kabupaten Bireuen, *Jurnal Manajemen* Volume 4, No. 4, November 2015

suatu organisasi bisa mencapai kinerja yang maksimal jika tanpa ada dukungan dari kinerja karyawan.¹⁰

Persaingan usaha di Indonesia semakin pesat seiring dengan perkembangan kondisi perekonomian yang dimiliki dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja yang prima. Kinerja perusahaan tentunya tidak dapat dipisahkan dengan kinerja karyawan yang merupakan penggerak utama suatu perusahaan.¹¹ Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.¹² Peran BMT dalam masyarakat yaitu menjauhkan masyarakat dari praktek ekonomi non-syariah, serta dapat menghapuskan budaya buruk yang sering terjadi pada masyarakat kecil, seperti adanya ketergantungan pada rentenir atau pinjaman yang bunganya yang sangat membebani masyarakat kecil. BMT harus memberikan pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat dan memberikan kemudahan dalam permohonan dana. BMT merupakan lembaga keuangan yang ditumbuhkan dari peran masyarakat luas tidak ada batasan ekonomi, sosial bahkan agama.¹³

¹⁰ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: konsep dan kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 17

¹¹ Aris Setyowati, dkk., *Pengaruh Budaya Kerja Dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ungaran 50500*

¹² Bintaro Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media 2017), hlm. 61

¹³ Trimuluto, *Corporate Governance* bagi lembaga keuangan mikro syariah. *Jurnal Ekonomi* Vol 4, No.2, Desember 2018

KSPP (Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan) Syariah BMT NU (Nuansa Umat) Gapura Sumenep merupakan suatu lembaga yang bergerak di bidang keuangan yang kegiatannya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat kecil (menengah kebawah) dengan mengacu pada prinsip syariah yang di atur dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa BMT (Baitul Mall wa Tamwil) tentunya mengantongi resiko yang cukup besar, sehingga apabila terjadi kesalahan dalam pengelolaanya akan berakibat pada tingkat kepercayaan nasabah pada pihak lembaga keuangan.

KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep yang menjadi objek penelitian pada kesempatan kali ini, haruslah dibangun dan dijalankan dengan suatu manajemen yang tertata dengan baik atau tata kelola perusahaan / lembaga keuangan yang baik. Manajemen atau tata kelola yang telah tersusun dengan baik tersebut, pelaksanaannya juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas serta integritas tinggi, sehingga tujuan perusahaan / lembaga keuangan dapat terwujud sempurna. KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang menggunakan sistem tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut dapat di lihat dengan dibukannya cabang-cabang baru di jatim. Selain itu KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep mengalami perkembangan dari segi jumlah karyawan tentunya pertumbuhan yang pesat ini bukan hanya dilatar belakangi oleh terlaksananya manajemen yang tertata dengan baik, akan tetapi tidak luput dari kehebatan karyawan yang baik dan berkualitas yang dimiliki oleh KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep,

sehingga manajemen sumber daya manusia dalam suatu Non bank sangat diperlukan, untuk tujuan pencapaian perusahaan / lembaga keuangan. Dimana untuk mencapai tujuan perusahaan / lembaga keuangan, kinerja karyawan yang dimiliki oleh KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep perlu ditingkatkan juga.

Uraian diatas menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen atau tata kelola yang baik. Tata kelola perusahaan / lembaga keuangan yang baik akan menciptakan kinerja yang baik pula, terutama kinerja karyawan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan / lembaga keuangan dan akan menjadi nilai tambah bagi pihak yang terkait didalamnya serta untuk memperlihatkan kepada investor maupun pihak-pihak yang berkepentingan bahwa perusahaan / lembaga keuangan memiliki kredibilitas yang baik. Inilah yang menjadi alasan utama bagi peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai

Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPP Syariah BMT NU (Nuansa Umat) Gapura Sumenep

B. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas. Maka pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *good corporate governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep?
2. Seberapa besar pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa apakah *good corporat governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep.
2. Untuk menganalisa seberapa besar pengaruh *good corporat governance* terhadap kinerja karyawan KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya diterima oleh peneliti.¹⁴

Asumsi sangat diperlukan dalam melakukan suatu penelitian, agar seorang peneliti memiliki dasar berpijak yang kokoh terhadap masalah yang akan diteliti.

Adapun asumsi yang peneliti ajukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) akan menciptakan kinerja karyawan yg baik.
2. KSPP Syariah BMT NU Gapura sumenep menerapkan *Good Corporate Governance*

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling

¹⁴ Tim penyusun pedoman penulisan Karya Ilmiah, *pedoman penulisan karya Iimiah* (Pamekasan: STAIN press, 2012), hlm.10

mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Hipotesis merupakan rangkuman dari kesimpulan-kesimpulan teoritis yang di peroleh dari kajian pustaka.¹⁵ Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah Hipotesis Alternatif (Ha) dan Hipotesis Nol (Ho).

Hipotesis alternatif (Ha) adalah hipotesis yang menyatakan keberadaan hubungan diantara variabel yang di operasionalkan, hipotesis nol (Ho) adalah hipotesis yang menyatakan ketiadaan hubungan diantara dua variabel yang dioperasionalkan.

1. Hipotesis Alternatif (Ha): ada pengaruh yang signifikan antara penerapan *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan di KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini, hasil yang akan dicapai diharapkan akan membawa manfaat yang banyak, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini dapat memperoleh pengalaman dan sebagai sarana untuk menambah wawasan berpikir serta meningkatkan pemahaman yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

2. Bagi Lembaga IAIN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya yang dapat dijadikan referensi atau rujukan dibidang

¹⁵ Ibid hlm.11

lembaga keuangan atau perusahaan dan sebagai perbandingan serta referensi selanjutnya.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian dan informasi pendahuluan bagi penelitian dimasa mendatang yang berkaitan dengan masalah ini. Dan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan tentang pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan yang ada di lapangan tempat penelitian dilakukan.

4. Bagi BMT

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan meningkatkan sistem tata kelola perusahaan / lembaga keuangan yang baik sehingga tercipta kinerja karyawan yang baik pula bagi KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep. Dan dapat memperoleh anggota baru sekaligus mempertahankan anggotanya.

5. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan masalah pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan KSPP Syariah BMT NU.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Penulis perlu memberikan batasan tentang materi yang akan diteliti sesuai dengan variabel yang ada dalam penelitian, yaitu:

1. Ruang Lingkup Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu *Good Corporate Governance* (X) dan *Kinerja* (Y)

a. GCG (X)

Indikator-indikatornya yang termasuk dalam prinsip-prinsip *good corporate governance*, yaitu:¹⁶

1. Transparansi (*transparency*)
2. Akuntabilitas (*accountability*)
3. Responsibilitas (*responsibility*)
4. Independensi (*independency*)
5. Kewajaran dan kesetaraan (*fairness*)

b. Kinerja (Y)

kinerja karyawan yang indikatornya adalah hasil pengukuran dari berbagai aktivitas kegiatan seperti:¹⁷

1. Kuantitas (*Quantity*)
2. Kualitas (*Quality*)
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*)
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2. Ruang Lingkup Lokasi

Adapun lokasi penelitian ini adalah semua karyawan BMT NU Gapura sumenep yang mencakup karyawan tetap maupun karyawan kontrak.yang

¹⁶ Sukrisno Agoes, Cenik Ardana., *Etika Bisnis Dan Profesi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 105

¹⁷ Bintaro, Daryanto., *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017), hlm. 107-108

terletak di Jl. Raya Gapura, Banjeru, Gapura Tengah, Gapura Kabupaten Sumenep, Jawa Timur

H. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahfahaman dan guna memperoleh gambaran yang jelas serta kesamaan pandangan dalam memahami judul proposal skripsi ini, maka peneliti memberikan deskripsi kosa kata judul sebagai berikut:

1. *Good Corporate Governance* atau tata kelola perusahaan yang baik sebagai suatu sistem yang mengatur hubungan peran dewan komisaris, peran direksi, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya.¹⁸
2. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁹

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Tujuan kajian penelitian terdahulu adalah Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan hasil penelitian terdahulu untuk lebih memperkuat pencarian data yang penulis baca. Serta dipergunakan untuk pedoman dalam pemecahan masalah, Adapun penelitian tesrdahulu yang berkaitan dengan *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan yaitu:

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

¹⁸ Sukrisno Agoes, Cenik Ardana., *Etika bisnis dan profesi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm.101

¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hlm.67

No	Judul Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Evi Marlina (2019) ²⁰ Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja Koperasi di Pekanbaru.	Analisis regresi berganda.	Ada pengaruh positif dan signifikan variabel <i>good corporate governance</i> terhadap kinerja koperasi pekan baru.
2.	Siful Amri,dkk (2016) ²¹ Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> Kinerja Karyawan PT Pos Cakrawiyasa Semarang	Analisis regresi sederhana.	Ada pengaruh positif terhadap variabel <i>Good Corporate Governance</i> terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,892, dengnan nilai t hitung (8,185)> t tabel (1,686).
3.	Abdul Hamid, dkk (2015) ²² Pengaruh Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Dinas Pertanian dan Perternakan Kabupaten Birauen	Regresi Linear Berganda	Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai dan hanya prinsip responsibilitas dan keadilan berdampak pada kinerja organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu diatas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan. *Good Corporate Governance* dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak

²⁰ Evi Marlina, Pengaruh *good corporate governance* Terhadap Kinerja Koperasi dipekanbaru, Jurnal Akuntansi dan Ekonomika , Vol 9, No 2, Juni 2019

²¹ Saiful Amri, Dkk., Pengaruh *good corporate governance* Terhadap Kinerja Karyawan PT Aditec Cakrawiyasa Semarang, Jurnal of Manajemen, Vol.02, No.02, Maret 2016

²² Abdul Hamid, Dkk., Pengaruh Penerapan *good corporate governance* Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Brauen, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syariah Kuala,Vol.4 No.4, November 2015

pada objek yang digunakan yaitu penelitian saat ini dilakukan di BMT NU Gapura Sumenep serta waktu penelitian yang berbeda.

Selain penelitian yang disebutkan diatas, tidak menutup kemungkinan masih ada penelitian mengenai *Good Corporate Governance* dan kinerja karyawan, namun sepengetahuan penulis belum ada penelitian tentang pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Gapura Sumenep

