

**PENGARUH PENERAPAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*
(GCG) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN DENGAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***
(Studi Kasus Pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field
Pendopo Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir)

SKRIPSI



Nama: Eci Herni Melati

Nim:222018123

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
2022**

**PENGARUH PENERAPAN *GOOD COORPORATE GOVERNANCE*
(GCG) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN DENGAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***
(Studi Kasus Pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field
Pendopo Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada Program Srata Satu Fakultas
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama: Eci Herni Melati

Nim:222018123

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eci Herni Melati
Nim : 222018123
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kinerja Perusahaan sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir)

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan Nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 02/02 2022



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Kabupaten Penulak Abab Lematang Ilir)

Nama : Eci Herni Melati

Nim : 222018123

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Mata Kuliah Pokok : Etika Profesi dan Tata Kelola Korporat

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal, Februari 2022

Pembimbing I

Dr. Betri, S.E., Ak., M.Si., CA
NIDN/NBM : 0216106902/944806

Pembimbing II

Yulian Sahri, S.E., M.Acc., AK
NIDN/NBM : 0215059301

Mengetahui Dekan

u.b. Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Betri, S.E., Ak., M.Si., CA
NIDN/NBM : 0216106902/944806

Motto dan Persembahan

Motto:

“impian tidak akan datang dengan sendirinya tanpa adanya tetesan keringat dan proses yang panjang, maka ilmu merupakan senjata terakhirnya ”

“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna”

(EINSTEN)

Persembahan :

Skripsi ini bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepada Nyalah kami menyembah dan kepada Nyalah kami memohon pertolongan

Sekaligus sebagai ungkapan terima kasih kepada :

- 1. Kedua Orang Tuaku Tercinta
Ayahanda Hanibal dan Ibunda Erni
Yulita.**
- 2. Kakak dan Adik-adikku Tersayang
kak Egi Haner Bario dan Ahmad
Herba Edo, adik Ezu
Hanzanzibar, Eza Putri Herniba
dan Ezi Putri Herniba.**
- 3. Seluruh Keluarga Besarku.**
- 4. Dosen Pembimbingku**
- 5. Sahabat serta yang Terkasih**
- 6. Almamaterku Tercinta**



PRAKATA

Assalamu 'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Puji syukur Alhamdulillah penulis penjatkan kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih maupun Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance (GCG) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir” telah selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa proses penulisan skripsi ini masih banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan dan bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala tersebut bisa dapat diatasi. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginyakhususnya kepada orang tua penulis yang selalu mengirimkan doa, dukungan, semangat, nasihat dan kasih sayang. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Pembimbing I Bapak Dr. Betri, S.E.,Ak.,M.Si.,CA dan Pembimbing II Yulian Sahri, S.E.,M.Acc.,Ak yang telah sabar, tekun dan tulus serta dengan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi dan arahan dan saran-saran yang membangun serta sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi. Selain itu disampaikan

juga ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, yaitu kepada:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA selaku ketua program studi Akuntansi dan Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak, Ibu dan seluruh staf pengajar, serta karyawan dan karyawan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak/Ibu pimpinan yang telah memberikan izin penelitian pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
6. Saudara-saudara yang telah memberikanku dukungan dan semangat dalam penulisan skripsi ini.
7. Yang terkasih Daffa Gifari Pangestu yang turut melengkapi perjuangan selama menjalani kuliah serta memberikan support dan motivasi dalam menjalani kehidupan.
8. Sahabat-sahabat Katek Agok (Fildzah Aribah K dan Ketriona) yang terbaik, teman terbaikku, dan teman-teman seperjuangan yang selalu

memberikan dukungan dan semangatnya.

9. Terimakasih teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Akuntansi angkatan 2018 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
10. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih, kepada semua pihak yang telah membantu, serta do'a yang telah diberikan semoga amal ibadah kalian semua mendapat balasan-Nya. Penulis juga menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. **Wassalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh**

Palembang, Februari 2022

Eci Herni Melati

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori.....	15
B. Penelitian Sebelumnya	39
C. Kerangka Pemikiran.....	44
D. Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	48

A.	Jenis Penelitian.....	48
B.	Lokasi Penelitian.....	49
C.	Operasionalisasi Variabel.....	30
D.	Populasi dan Sampel	51
E.	Data yang Diperlukan	54
F.	Metode Pengumpulan Data.....	54
G.	Analisis Data dan Teknik Analisis.....	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		67
A.	Hasil	67
B.	Pembahasan.....	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		97
A.	Kesimpulan.....	97
B.	Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA		100
LAMPIRAN.....		103

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah produksi.....	7
Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya	43
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	0
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	53
Tabel IV.1 Uji Validitas	71
Tabel IV.2 Uji Realibilitas	72
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	74
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	74
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan	75
Tabel IV.7 kinerja perusahaan	78
Tabel IV.8 good corporate governance.....	81
Tabel IV.9 Lingkungan Kerja	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	39
Gambar III.1 lokasi	49
Gambar III.2 kerangka analisis jalur.....	59
Gambar IV.1 Kerangka analisis jalur.....	86
Gambar IV.2 Kerangka pengaruh scr langsung	89
Gambar IV.3 kerangka pengaruh scr tidak langsung	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

Lampiran 2 Tabel R

Lampiran 3 Tabel T

Lampiran 4 Hasil Karakteristik Responden

Lampiran 5 Hasil Uji Frekuensi Jawaban

Responden Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan

Realibilitas Lampiran 7 Hasil Uji Realibilitas

Lampiran 8 Hasil Analisis Regresi, Uji T, dan Uji Determinasi

Lampiran 9 Tabel Tabulasi

Lampiran 10 Biodata

ABSTRAK

Eci Herni Melati /222018123 / 2022 / Pengaruh Good Corporate Governance (GCG) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening PT. Elnusa Tbk O&M TAP EP Asset 2 Field Pendopo/ Etika Profesi dan Tata Kelola Korporat

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Bagaimana Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance (GCG) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elnusa Tbk 2. Bagaimana Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elnusa Tbk 3. Bagaimana Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elnusa Tbk 4. Bagaimana Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance (GCG) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kinerja Perusahaan sebagai variabel intervening di PT. Elnusa Tbk. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan teknik sampling probability dan metode sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner (angket). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan 1. menunjukkan ada pengaruh good corporate governance (GCG) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Tbk O&M TAP. 2. menunjukkan ada pengaruh signifikan good corporate governance (GCG) terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Tbk O&M TAP. 3. menunjukkan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Tbk O&M TAP. 4. menunjukkan ada pengaruh signifikan good corporate governance (GCG) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kinerja perusahaan sebagai variabel yang mengintervensi PT. Elnusa Tbk O&M TAP.

Kata Kunci : Good Corporate Governance (GCG), Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan

ABSTRACT

Eci Herni Melati /222018123/2022 / The Influence of Good Corporate Governance (GCG) and Work Environment on Company Performance With Employee Performance As Intervening Variable PT. Elnusa Tbk O&M TAP EP Asset 2 Field Hall/Professional Ethics and Corporate Governance

The formulation of the problem in this study is 1. How is the Effect of the Implementation of Good Corporate Governance (GCG) and Work Environment on Employee Performance at PT. Elnusa Tbk 2. How the Influence of the Implementation of Good Corporate Governance (GCG) on Employee Performance at PT. Elnusa Tbk 3. How does the application of the work environment affect employee performance at PT. Elnusa Tbk 4. How the Influence of the Implementation of Good Corporate Governance (GCG) and Work Environment on Employee Performance with Company Performance as an intervening variable at PT. Elnusa Tbk. This type of research is associative research. This study uses probability sampling technique and the sampling method used is simple random sampling. The data used in this study is primary data. The data collection technique in this study used a data collection method in the form of a questionnaire (questionnaire). Analysis of the data used in this research is qualitative data analysis which is then quantified. It shows that there is an influence of good corporate governance (GCG) and work environment on the performance of employees of PT. Elnusa Tbk O&M TAP. 2 shows that there is a significant effect of good corporate governance (GCG) on the performance of employees of PT. Elnusa Tbk O&M TAP. 3. shows that there is a significant effect of the work environment on the performance of employees of PT. Elnusa Tbk O&M TAP. 4. shows that there is a significant effect of good corporate governance (GCG) and work environment on employee performance through company performance as a variable that intervenes PT. Elnusa Tbk O&M TAP.

Keywords: Good Corporate Governance (GCG), Work Environment, Employee Performance and Company Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan usaha di negara Indonesia semakin pesat seiring dengan perkembangan kondisi perekonomian yang semakin maju. Untuk menghadapi persaingan ini perusahaan harus mampu mengelola sumber daya 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. Menurut Kasmir (2016:208) kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu. Menurut Rivai (2013:604) Kinerja adalah suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang di proyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Colquit dkk dalam Wibowo (2017:4) Kinerja (*performance*) merupakan suatu hasil (*out come*) yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau suatu kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan. Dalam hal ini, kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi, antara lain kuantitas dan kualitas output,

jangka waktu penyelesaian output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja perusahaan merupakan penentuan ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan laba (Sucipto, 2003). Menurut Febryani dan Zulfadin (2003), kinerja perusahaan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimana pun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya

Perusahaan merupakan organisasi yang di dalamnya terdapat pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) yang saling terkait dalam upaya menjalankan dan menjaga keberlangsungan usaha perusahaan. Untuk menjaga kualitas hubungan antara seluruh stakeholders dibutuhkan suatu konsep yang mengatur hubungan antara para pemegang kepentingan pada perusahaan. *Good corporate governance* (GCG) merupakan suatu konsep yang mengatur hubungan antara pemegang saham, manajemen, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan lainnya berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka. Dengan kata lain *good corporate governance* (GCG) merupakan suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan dengan tujuan untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) (Kuncoro, 2006:186). Penerapan *Good corporate governance* (GCG) dan pemenuhan kepentingan bagi karyawan memiliki kaitan yang paling erat dengan peningkatan kapabilitas perusahaan karena pada dasarnya

karyawan adalah roda penggerak suatu perusahaan dan ketika hasil kerja karyawan dilakukan secara maksimal dan dengan hasil yang sesuai maka hal itu pula menjadikan suatu perusahaan menjadi lebih baik dan memiliki sesuatu yang menjadikan perusahaan tersebut baik, dalam menjalankan operasinya. Perusahaan yang mampu bersaing dan memiliki kinerja yang baik dapat diwujudkan dengan mengimplementasikan penerapan *good corporate governance* (GCG) dapat dilihat dari sisi salah satu tujuan penting di dalam mendirikan sebuah perusahaan yang selain untuk meningkatkan kesejahteraan semua elemen dari perusahaan termasuk di dalamnya karyawan (Brigham dan Houston, 2001).

Upaya yang dapat dilakukan untuk menanggulangi risiko-risiko penurunan kinerja tersebut yaitu dengan meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar karyawan merasa lebih nyaman ketika bekerja. Menurut Chandrasekar (2011) lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk dapat mengakibatkan kerentanan terhadap penyakit akibat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik. Dalam lingkungan kerja, perusahaan harus mampu menerka bagaimana cara agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila perusahaan gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, maka hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan dan berdampak pada menurunnya kinerja itu sendiri.

Sedarmayanti (2011), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Nitisemito (2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja didalam menyelesaikan pekerjaan.

Kasus pada PT. Garuda Indonesia merupakan salah satu contoh *good corporate governance* (GCG) yang buruk karena pada tahun 2019 direktur utama PT. Garuda Indonesia menyalahgunakan jabatannya dengan kasus penyeludupan sebuah motor dan dua buah sepeda yang menjadi sorotan publik. Direktur utama melakukan penyeludupan barang tersebut menggunakan pesawat terbaru Garuda Indonesia Airbus A330-900 yang dilakukannya pada tanggal 17 November 2019 sebelum melakukan penerbangan dari Perancis menuju Cengkareng. Menurut Menteri Keuangan bahwa komponen motor yang diseludupkan berkisaran senilai 200 hingga 800 juta. Dari kasus ini membuat direktur utama PT. Garuda Indonesia sepakat diganti berdasarkan keputusan dari Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

(<https://kumparan.com/aminatun-djuhriah/etika-dan-aturan-gcg-tidak-ditaaat-penyalahgunaan-jabatan-oleh-eks-dirut-garuda-1us4oMoL2eR>)

Penelitian yang dilakukan oleh Jayanti, dkk (2016) dan Maria, dkk (2013) dengan hasil penelitian *Good corporate governance* (GCG) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin tinggi penerapan *good corporate governance* (GCG) maka akan semakin baik juga kinerja karyawan.

Kasus yang terjadi di Komisi Penyiaran Indonesia (KPI) adalah contoh kasus lingkungan kerja yang tidak sehat, tidak nyaman dan tidak aman dari tindakan perundungan serta pelecehan seksual. Dimana dalam Komisi Penyiaran Indonesia (KPI) diduga terdapat pelanggaran hak asasi manusia (HAM) yang dilakukan oleh antar karyawan. Komnas hak asasi manusia (HAM) menyimpulkan peristiwa tersebut merupakan bentuk pelanggaran hak asasi atas rasa aman, bebas ancaman, kekerasan dan perlakuan yang tidak layak. Korban pelundungan dan pelecehan seksual dari sesama rekan kerjanya mengaku mendapat perlakuan tersebut pada tahun 2015 dan tahun 2017. Secara hukum kasus tersebut tengah diselidiki oleh Polres Metro Jakarta Pusat.

(<https://nasional.kompas.com/read/2021/11/29/14101281/komnas-ham-kpi-gagal-ciptakan-lingkungan-kerja-yang-aman-dari-pelecehan>)

Pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo merupakan salah satu perusahaan nasional yang menguasai kompetensi di bidang jasa minyak dan gas bumi antara lain jasa seismik, pengeboran dan pengelolaan lapangan minyak, dimana merupakan anak perusahaan PT.

Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo. PT. Elnusa Tbk O&M TAP menyediakan jasa migas dengan strategi aliansi global bagi perusahaan migas berkelas dunia dan juga sesuai dengan standar kesehatan, keselamatan dan lindung lingkungan (K3LL). PT. Elnusa Tbk O&M TAP merupakan perusahaan jasa migas terintegrasi yang mendapat kepercayaan dari pelanggan. Karena itu penting untuk PT. Elnusa Tbk O&M TAP memiliki karyawan yang bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi agar dapat mencapai hasil yang diinginkan. Dengan keterlibatan yang dimiliki karyawan dalam proses-proses kinerja perusahaani, maka diharapkan dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan. Karyawan tersebut diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keikutsertaanya dalam proses pengambilan keputusan dan pemberian otoritas, serta tanggung jawab pribadi dalam menentukan cara kerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Dengan begitu perusahaan memberi kesempatan bagi karyawannya untuk berkembang. Dan juga dapat mengetahui kompetensi yang dimiliki karyawan, khususnya karyawan non-manajerial, yang sebelumnya tidak terlihat atau belum tergali dengan baik.

Tabel I.I
Jumlah Produksi Minyak
PT. Elnusa TBK O&M TAP Pertamina EP Asset 2
Penukal Abab Lematang Ilir Periode tahun 2020-2021

Bulan	Tahun/Barrel		Pertumbuhan Produksi (bbl)
	2020	2021	
Januari	4.038,433	3.544,621	(↓) 493,812
Februari	3.479,647	3.294,820	(↓) 184,827
Maret	3.897,506	3.804,552	(↓) 92,954
April	3.806,372	3.490,998	(↓) 315,374
Mei	3.730,773	3.757,732	(↑) 26,959
Juni	3.709,970	3.475,203	(↓) 234,767
Juli	3.685,553	3.716,653	(↑) 31,1
Agustus	3.518,145	3.758,702	(↑) 240,557
September	3.482,609	3.299,898	(↓) 182,711
Oktober	3.766,008	3.221,294	(↓) 544,714
November	3.547,239	3.407,118	(↓) 140,121
Desember	3.906,523	3.555,810	(↓) 350,713

Sumber : PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo, 2021

Berdasarkan hasil produksi pada tabel I.I, mempunyai target dengan jumlah produksi minyak sebanyak 120.000 barel (bbl) perhari atau 3.600,000 barel (bbl) untuk setiap bulannya. Namun, dapat dilihat pada tabel diatas bahwa jumlah minyak yang diproduksi setiap bulannya selalu berubah-ubah maka dari itu banyak hal-hal yang perlu diperhatikan.

Kinerja karyawan yang baik dan kompleks sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh

karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya. Masih kurangnya tanggung jawab seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya membuat penurunan pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja yang dihasilkan karyawan masih belum sesuai dengan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan juga hasil yang didapatkan belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dapat dilihat berdasarkan naik turunnya target pencapaian suatu perusahaan. Kemudian ketika bekerja beberapa karyawan masih terlihat kurang baik dalam menjalankan tugasnya karena sifat kekeluargaan yang terjalin terlihat sangat kurang dan menyebabkan kerjasama diantara sesama karyawan tidak berjalan dengan baik.

Perusahaan yang mampu bersaing dan memiliki kinerja yang baik dapat diwujudkan dengan mengimplementasikan penerapan *good corporate governance* (GCG) dapat dilihat dari sisi salah satu tujuan penting di dalam mendirikan sebuah perusahaan yang selain untuk meningkatkan kesejahteraan semua elemen dari perusahaan termasuk di dalamnya karyawan (Brigham dan Houston, 2001). Sistem tata kelola perusahaan yang baik menurut dibangunnya dan dijalankannya prinsip-prinsip *good corporate governance* (GCG). Ada beberapa prinsip yang dibutuhkan untuk membangun suatu budaya bisnis sehat, yaitu transparansi (*transparency*), kemandirian

(*independency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggung jawaban (*responsibility*), dan kewajaran (*fairness*).

Sistem tata kelola perusahaan masih belum sesuai dengan pencapaian kegiatan yang terencana dan terprogram dengan keberadaan sistem tata kelola perusahaan yang baik. Dalam pencapaian kinerja yang diinginkan tidak terlepas dari kemampuan dan perilaku karyawan terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* (GCG) tersebut. Kurangnya penerapan *good corporate governance* (GCG) sebagai suatu sistem yang mengatur hubungan dewan komisaris, peran direksi, pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya yang mempengaruhi peningkatan kapabilitas perusahaan pada kinerja karyawan.

Adapun yang menjadi permasalahan lain diantaranya masih kurangnya usaha perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan kenyamanan pada lingkungan tempat karyawan berkerja, masih kurangnya pemahaman karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan kurangnya rasa inisiatif di dalam diri setiap individu. Kurangnya pemahaman atasan akan hal-hal yang dibutuhkan setiap individu seperti kebutuhan fisiologis. Masih ditemui beberapa karyawan yang masih belum mendapatkan kebutuhan akan pengakuan kinerja karyawan, tidak adanya apresiasi dari pimpinan, kurangnya pemberian penghargaan atas tercapainya target perusahaan, ataupun perlakuan yang didapatkan berbeda diantara sesama karyawan yang dapat memicu rangsangan kepada karyawan agar dapat lebih semangat lagi.

Lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Seperti penerangan atau cahaya di tempat kerja, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak mengganggu karyawan dalam beraktifitas.

Keadaan disekeliling juga mempengaruhi terlihat dari beberapa ruangan dan tata letak meja yang masih belum sesuai sehingga membuat rasa nyaman berkurang ketika bekerja. Maka dari itu lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan, karena bila lingkungan kerja fisik atau non fisik berjalan baik antara karyawan dengan lingkungannya maka kinerja karyawan didalam suatu instansi pun akan baik atau meningkat bagi suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dengan ini, maka penulis tertarik untuk mengangkat topik dengan judul **“Pengaruh Penerapan *Good corporate governance* (GCG) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo”**.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas penulisan dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Good Corporate Governanuce* (GCG) terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo ?
3. Bagaimana pengaruh *Good Corporate Governanuce* (GCG) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo ?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo ?
5. Bagaimana pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo ?
6. Bagaimana pengaruh *Good Corporate Governanuce* (GCG) terhadap Kinerja Perusahaan dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel *intervening* ?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perusahaan dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel *intervening* ?
8. Bagaimana pengaruh *Good Corporate Governanuce* (GCG) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perusahaan dengan Kinerja Karyawan

sebagai variabel *intervening* pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Good Corporate Governanuce* (GCG) terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo
3. Untuk mengetahui pengaruh *Good Corporate Governanuce* (GCG) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo
5. Untuk mengetahui pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo
6. Untuk mengetahui pengaruh *Good Corporate Governanuce* (GCG) terhadap Kinerja Perusahaan dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel *intervening* pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo

7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perusahaan dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel *intervening* pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo
8. Untuk mengetahui pengaruh *Good Corporate Governanuce* (GCG) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perusahaan dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel *intervening* pada PT. Elnusa Tbk O&M TAP Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka penelitian diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang penerapan ilmu audit yang telah didapat dibangku kuliah salah satunya tentang Pengaruh *Good Corporate Governance* (GCG) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan dan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Membantu karyawan diperusahaan untuk lebih memperhatikan *Good Corporate Governance* (GCG) dan Lingkungan Kerja guna meningkatkan Kinerja Perusahaan dan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menambah ilmu pengetahuan, menjadi salah satu sumber referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Diah Isnaini, dkk. (2019). “Metedologi Penelitian Bisnis”. Palembang : Noerfikri.
- Deni Sulistiawan, dkk,(2017), tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Pegawai Puskesmas Sebulu II)
- Fakultas Ekonomi UMP. (2020), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Palembang: tim dosen
- Cahyani, Nuswandari, 2009. Pengaruh Corporate Governance Perceptionindek terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur. Jurnal Manajemen Vol.16 No.2. Bandung: Mandar Maju
- Kasmir. (2016). “Manajemen sumber daya manusia”. Depok : Raja Grafindo persada.
- <https://www.google.com/search?q=pengaruh+gcg+terhadap+kinerja+karyawan&rlz>
- Hendri Rosa. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit OPHIR Sariak. Jurnal Apresiasi Ekonomi. 3(2): 187-197.
- Jerry M Logahan, et.al, 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia, Binus Business Review. 3(1): 573-586.
- Purwaningtyas, F.P. (2011). Analisis pengaruh mekanisme GCG terhadap Nilai Perusahaan (Studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2007-2009).

- Retno 2012. M. Reny Dyah dan Denies Priantinah. Pengaruh Good corporate governance dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2007-2010), Jurnal Nominal, Vol. 1 No. 1
- Sedarmayanti, 2004. Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Bagian Kedua, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sugiono. (2014). “Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D”. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). “ *Metode Penelitian Bisnis*”. Bandung : Alfabeta.
- Siti Untari. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen. 3(10).
- Suci, Y. F. dan S. Khairani. 2010. Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporat Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT KERETA API (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Jurnal. Akuntansi. STIE MDP. Palembang
- Sutedi, Adrian. 2013. Good corporate governance. Jakarta: Gramedia
- Triyanto, 2009. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Kumatex, Skripsi. Universitas Esa
- Wika Fitriani. 2012. Pengaruh Good Corporate Governounce (GCG) dan Corporate Social Responsibility terhadap kompensasi dewan dengan kinerja perusahaan sebagai variabel intervening. Yogyakarta