

SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG) TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH MANDIRI BANDA ACEH



Disusun Oleh:

**FARADITA
NIM: 140603039**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2018 M/1439 H**

SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG) TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH MANDIRI BANDA ACEH



Disusun Oleh:

**FARADITA
NIM: 140603039**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2018 M/1439 H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Faradita
NIM : 140603039
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data*
5. *Mengerjakan sendiri karya ilmiah ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini*

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat diperanggugjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 10 Juli 2018

Yang Menyatakan



Faradita

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk Menyelesaikan Program Studi
Perbankan Syariah**

Dengan Judul:

**Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Banda Aceh**

Disusun Oleh:

Faradita

NIM: 140603039

**Disetujui untuk diseminarkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah
memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi pada
Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry**

Pembimbing I,



Ayumiati, SE., M.Si

NIP 19780615 200912 2 002

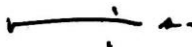
Pembimbing II,



Jalilah, S.HI., M.Ag

Mengetahui

Ketua Program Studi Perbankan Syariah,



Israk Ahmad Syah, B.Ec., M.Ec., M.Sc

NIP 19720907 200003 1 001

**LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR HASIL
SKRIPSI**

Faradita

NIM: 140603039

Dengan Judul:

**Pengaruh Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai
Bank Syariah Mandiri Banda Aceh**

Telah Diseminarkan oleh Program Studi Strata Satu (S1)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata 1 dalam bidang Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal : Kamis, $\frac{12 \text{ Juli } 2018}{28 \text{ Syawal } 1439 \text{ H}}$

Banda Aceh
Tim Penilai Seminar Hasil Skripsi

Ketua

Ayumiati, S.E., M.Si
NIP. 19780615 200912 2 002

Secretaris,

Jalilah, S.HI.,M.Ag

Penguji I,

Dr. Zaki Fuad., M.Ag
NIP. 19640314/199203 1 003

Penguji II,

Sufitrayati, SE.,M.Si

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Prof. Dr. Nazaruddin A. Wahid, MA
NIP. 19561231 198703 1 301





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH

UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Sycikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web : www.library.ar-raniry.ac.id, Email : library@ar-raniry.ac.id

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Faradita
NIM : 140603039
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : faraditaamn@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

☐ Tugas Akhir ☐ KKU ☐ Skripsi ☐

yang berjudul:

Pengaruh Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Banda Aceh

Berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

☐ Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada tanggal : 13 Juli 2018

Penulis

Faradita

Pembimbing I

Ayumiati, SE., M.Si

Pembimbing II

Jalifah, S.HI., M.Ag

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur peneliti panjatkan ke kehadiran Allah swt. yang telah melimpahkan rahmat, hidayat dan karunia-Nya yang tidak terukur kepada peneliti. Tidak lupa pula sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Banda Aceh. Skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry tahun akademik 2018/2019.

Skripsi ini tidak terwujud dengan sendirinya. Skripsi ini terwujud berkat adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Untuk selanjutnya dengan rasa hormat peneliti sampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Nazaruddin A. Wahid, MA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Israk Ahmad Syah, B.Ec., M.Ec., M.Sc. dan Ibu Ayumiati, SE., M.Si. Ketua dan Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

3. Ibu Ayumiati, SE., M.Si. pembimbing I peneliti yang telah memberikan masukan dan semangat serta memudahkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dan Ibu Jalilah, S.HI., M.Ag. sebagai pembimbing II yang telah sangat banyak memberikan masukan, motivasi, dan semangat kepada peneliti dan meluangkan waktu untuk membimbing penulisan skripsi ini.
4. Dr. Zaki Fuad, M.Ag. penguji I dan Sufitrayati, SE.,M.Si penguji II.
5. Dr. Muhammad Arifin, PhD. dan Ismail Rasyid Ridla Tarigan, MA. Ketua dan Sekretaris Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar Raniry.
6. Dr. Azharsyah, S.E.Ak., M.S.O.M. sebagai Penasehat Akademik, Bapak/Ibu Dosen Program Studi Perbankan Syariah beserta staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar Raniry.
7. Kepada Pimpinan Bank Syariah Mandiri yang telah memberikan data dan keramahan selama proses penelitian ini berlangsung
8. Ayahanda H. M. Amin Rahman dan Ibunda Hj. Yuniliana, terima kasih karena telah membesarkan dan mengasuh dengan penuh cinta dan kasih sayang serta tak henti-hentinya mendoakan dengan tulus untuk kesehatan, kebahagiaan, dan kekuatan. Terima kasih telah banyak

memberikan masukan dan nasehat serta semangat dan motivasi. Keluarga peneliti yaitu kakak peneliti Rahmadila S.Farm, Apt. dan adik peneliti Ilham yang telah memberikan dukungan.

9. Seluruh teman teman seperjuangan Program Studi Perbankan Syariah, terima kasih atas 4 tahun yang luar biasa dan sahabat serta teman teman seperjuangan peneliti yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan, tawa dan kebersamaan selama ini.
10. Seluruh pihak yang telah tulus ikhlas membantu, memberikan doa, dan dukungan sehingga dapat terselesainya skripsi ini. Bantuan tersebut peneliti pulangkan kepada Allah SWT untuk memberi ganjaran dan pahala yang setimpal.

Peneliti sadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, oleh karena itu peneliti harapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pihak yang berkepentingan. Amiin.

Banda Aceh, 16 Juli 2018

Penulis

Faradita

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No.	Arab	Latin	No.	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	t
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	'
4	ث	S	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	'
14	ص	S	29	ي	Y
15	ض	D			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
َ	Fathah	A
ِ	Kasrah	I
ُ	Dhommah	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan anatar harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
َـي	Fathah dan ya	Ai
َـو	Fathah dan wau	Au

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *haula*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
اَ/يَ	Fatḥah dan alif atau ya	Ā
يِ	Kasrah dan ya	Ī
وِ	Dhommah dan wau	Ū

Contoh:

قال : qāla

رمى : ramā

قيل : qīla

يقول : yaqūlu

4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua yaitu:

a. *Ta marbutah* (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dhommah, transliterasinya adalah t.

b. *Ta marbutah* (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

المدينة المنورة : *al-MadiĪnah al-Munawarah/
al-Madinatul Munawwarah*

طلحة : *Ṭalḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M.Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN TRANSLITERASI	viii
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR SINGKATAN	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
 BAB II LANDASAN TEORI.....	 11
2.1 <i>Good Corporate Governance (GCG)</i>	11
1. Pengertian <i>Good Corporate Governance</i>	11
2. Prinsip <i>Good Corporate Governance</i>	14
3. Prinsip Dasar Etika Bisnis dalam Pelaksanaan GCG	22
2.2 Kepuasan Kerja.....	23
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
2. Aspek Kepuasan Kerja	24
3. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	26
4. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja	28
2.3 Penelitian Terdahulu.....	29

2.4 Kerangka Berfikir	34
2.5 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Lokasi Penelitian	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	39
3.4 Data dan Teknik Pemerolehannya	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41
3.6 Skala Pengukuran	41
3.7 Uji Validitas dan Reabilitas.....	43
1. Uji Validitas.....	43
2. Uji Reliabilitas.....	44
3.8 Uji Asumsi Klasik	45
1. Uji Normalitas	45
2. Uji Heterokedastisitas.....	45
3. Uji Autokorelasi	46
3.9 Variabel Penelitian	47
3.10 Metode Analisa Data	50
3.11 Pengujian Hipotesis.....	51
1. Uji Signifikan Parsial (Uji – t).....	51
2. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2).	51
BAB IV HASIL PENELITIAN	53
4.1 Gambaran Umum BSM.....	53
1. Sejarah Singkat BSM	53
2. Visi Misi BSM.....	53
3. Tata Kelola Perusahaan	57
4.2 Karakteristik Responden	60
1. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
2. Identifikasi Responden Berdasarkan Jabatan.....	61
4.3 Analisa Deskripsi GCG Sebagai Variabel X.....	63
4.4 Analisa Deskripsi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Y	74
4.5 Uji Validitas dan Reliabilitas	79

a. Uji Validitas	80
b. Uji Reliabilitas.....	82
4.6 Uji Asumsi Klasik	83
a. Uji Normalitas	83
b. Uji Heterokasdisitas	85
c. Uji Autokorelasi	86
4.7 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	86
4.8 Pengujian Hipotesis.....	87
a. Uji Parsial (Uji-t).....	87
b. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi	89
4.9 Pembahasan	88
BAB V PENUTUP	92
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	94

ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Faradita
NIM : 140603039
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Banda Aceh
Tanggal Sidang : 12 Juli 2018
Tebal Skripsi : 108 Halaman
Pembimbing I : Ayumiati, SE., M.Si
Pembimbing II : Jalilah S.HI., M.Ag

Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) harus terdapat di aturan perusahaan yang merupakan aspek kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip GCG terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Syariah Mandiri (BSM) yang dianggap sangat baik GCG nya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada pegawai BSM Banda Aceh. Berdasarkan uji-t nilai t hitung sebesar 7,474 lebih besar dari t tabel 1,681 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan prinsip GCG terhadap kepuasan kerja pegawai BSM. Nilai R^2 menunjukkan prinsip GCG mempengaruhi kepuasan kerja pegawai BSM sebesar 56,5% dan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Good Corporate Governance*, Kepuasan Kerja

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kategori Peringkat CGPI	5
Tabel 3.1	Instrumen Skala Likert	43
Tabel 3.2	Variabel Penelitian	47
Tabel 4.1	Penjabaran ETHIC BSM.....	58
Tabel 4.2	Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4.3	Identifikasi Responden Berdasarkan Jabatan	61
Tabel 4.4	Penjabaran Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Persetujuan Transparansi	63
Tabel 4.5	Penjabaran Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Persetujuan Akuntabilitas	65
Tabel 4.6	Penjabaran Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Persetujuan Responsibilitas	67
Tabel 4.7	Penjabaran Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Persetujuan Indepedensi	69
Tabel 4.8	Penjabaran Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Persetujuan Kewajaran	71
Tabel 4.9	Penjabaran Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Persetujuan Kepuasan Kerja	74
Tabel 4.10	Hasil Validitas Variabel X Prinsip GCG.....	79
Tabel 4.11	Hasil Validitas Variabel Y Kepuasan Kerja.....	80
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov	82
Tabel 4.14	Hasil Uji Autokorelasi.....	85
Tabel 4.15	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	86
Tabel 4.16	Hasil Uji-T.....	87
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Skema Paradigma Penelitian.....	35
Gambar 4.1	Grafik P-Plot Uji Normalitas Data.....	83
Gambar 4.2	Grafik Uji Heterokedastisitas.....	84

DAFTAR SINGKATAN

BSM	Bank Syariah Mandiri
GCG	<i>Good Corporate Governance</i>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	97
Lampiran 2	Tabel Jawaban Responden.....	104
Lampiran 3	Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel X.....	107
Lampiran 4	Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Y	107
Lampiran 5	Hasil Output SPSS Uji Realibilitas Variabel X	108
Lampiran 6	Hasil Output SPSS Uji Realibilitas Variabel Y	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia kian tahun semakin meningkat yang ditandai dengan beragamnya produk dan bertambahnya jaringan pelayanan bank syariah. Perkembangan perbankan syariah ini tidak terlepas dari adanya penerapan tata kelola perusahaan yang baik untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kualitasnya. Diskusi mengenai tata kelola perusahaan yang baik ini meningkat pesat seiring dengan keruntuhan perusahaan-perusahaan publik dikarenakan oleh strategi, prosedur, maupun praktik curang dari manajemen puncak cukup lama dan pengawasan yang lemah. Sehingga banyak pihak merasa penerapan tata kelola yang baik sangat diperlukan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap perbankan. Adanya pembuktian terhadap baiknya penerapan tata kelola yang baik atau lebih dikenal dengan *Good Corporate Governance* (GCG) mendorong banyak pihak untuk menerapkannya. GCG dianggap mampu dalam mengatasi permasalahan yang ada di perusahaan dan dianggap mampu mencapai tujuan perusahaan sehingga di Indonesia pada tahun 2009 implementasi GCG diwajibkan untuk perusahaan khususnya Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah yang dalam hal ini sebelumnya pada tahun 2007 Komite

Nasional Kebijakan *Governance* telah menyempurnakan pedoman umum mengenai GCG.

Menurut Peraturan Bank Indonesia No. 8/4/PBI/2006 GCG adalah suatu tata kelola bank yang menerapkan prinsip-prinsip Transparansi (*Transparency*), Akuntabilitas (*Accountability*), Pertanggungjawaban (*Responsibility*), Independensi (*Independency*), dan Kewajaran/Kesetaraan (*Fairness*). Sedangkan menurut Daniri (2008) GCG adalah struktur dan proses (kebijakan, aturan, dan prosedur) untuk memastikan prinsip TARIF menjadi kultur, mengarahkan dan mengendalikan pertumbuhan berkelanjutan, meningkatkan nilai tambah dengan tetap memperhatikan keseimbangan kepentingan *stakeholders* yang sesuai dengan prinsip korporasi yang sehat dan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan GCG adalah suatu sistem pengelolaan perusahaan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja perusahaan, melindungi kepentingan *stakeholders* dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta nilai-nilai etika yang berlaku secara umum.

Penerapan GCG diharapkan mampu memperbaiki citra yang buruk karena mengingat dalam GCG terkandung lima prinsip yang dianggap positif dalam pengelolaan perusahaan. *Pertama*, prinsip keterbukaan atau transparansi, bank harus memberitahukan informasi secara tepat waktu, memadai, jelas akurat, dan dapat dibandingkan. *Kedua*, prinsip akuntabilitas berarti bank harus

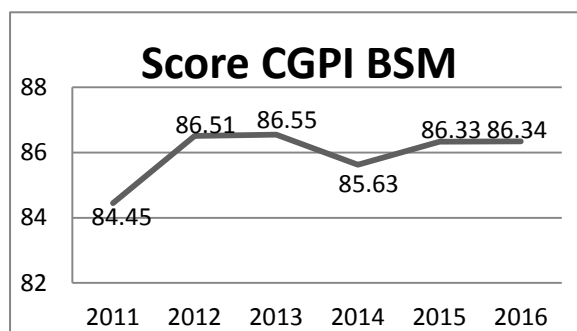
menetapkan tanggung jawab yang jelas dari setiap komponen organisasi selaras dengan visi, misi, sasaran usaha, dan strategi perusahaan. Bank harus memiliki ukuran kinerja dari semua jajarannya berdasarkan ukuran yang disepakati secara konsisten sesuai dengan nilai perusahaan, sasaran usaha, dan strategi bank. *Ketiga*, prinsip tanggung jawab di mana bank harus memegang prinsip yang dijalankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar tetap terjaga kelangsungan usahanya. *Keempat*, prinsip indepedensi, bank harus mampu menghindari terjadinya dominasi yang tidak wajar oleh *stakeholders*. Pengelola bank tidak boleh terpengaruh oleh kepentingan sepihak. *Kelima*, prinsip kewajaran, bank harus memperhatikan kepentingan seluruh *stakeholders* berdasarkan asas kesetaraan dan kewajaran dengan catatan bank juga perlu memberikan kesempatan kepada *stakeholders* untuk memberikan masukan bagi kepentingan bank.

GCG merupakan landasan penting perbankan syariah. dasar pelaksanaannya diwujudkan melalui sistem pengawasan internal, pengelolaan resiko, dan etika bisnis yang dituangkan dalam pedoman perilaku perusahaan (Sutedi, 2012:3). Pedoman perilaku perusahaan ini sendiri adalah aturan aturan yang tergabung di dalam prosedur operasi bank yang harus dipatuhi oleh seluruh pihak yang terlibat dan harus mengikuti prinsip GCG, terutama bank syariah yang pelaksanaan kegiatan usahanya harus sesuai dengan prinsip syariah. Bank syariah harus memainkan peranannya sebagai penegak GCG mengingat bahwa bank syariah membawa

agama dalam lembaga bisnisnya dan apabila terjadi ketidaksesuaian antara tata kelola bank dengan prinsip syariah maka akan menimbulkan berbagai resiko salah satunya adalah resiko reputasi industri perbankan syariah.

Salah satu bank syariah yang telah diakui baik penerapan GCG nya adalah Bank Syariah Mandiri (BSM). BSM sebuah bank yang dibentuk oleh PT Bank Mandiri (Persero) yang resmi beroperasi pada tahun 1999. BSM hadir dengan memadukan nilai spiritual dalam kegiatan operasinya. Pada Desember 2016 BSM tercatat mempunyai 765 kantor layanan di seluruh Indonesia dan 996 unit ATM Syariah Mandiri.

BSM mendapat predikat sebagai bank yang sangat terpercaya hal ini ditandai dengan BSM mendapatkan penghargaan sebagai *Most Trusted Company Based on Corporate Governance Perception Index* di *Good Corporate Governance Award* pada tahun 2016.



Grafik 1.1 Score CGPI BSM

Sumber : laporan GCG bank syariah mandiri tahun 2016 diakses di

www.syariahmandiri.com

Penilaian tersebut didasarkan dari *Corporate Good Perception Index* (CGPI) yang diselenggarakan oleh *The Indonesia Institute for Corporate Governance* (IICG). CGPI adalah program riset dan pemeringkatan pelaksanaan GCG di Indonesia yang bertujuan untuk mendorong perusahaan meningkatkan kualitas dengan perbaikan berkelanjutan. Penilaian tersebut dilihat dari indikator dan bobotnya, terdapat sebelas faktor untuk menilai GCG di bank syariah yaitu pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dewan komisaris, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab direksi, kelengkapan dan pelaksanaan tugas komite, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dewan pengawas syariah, pelaksanaan prinsip syariah dalam kegiatan penghimpunan dana dan penyaluran dana serta pelayanan jasa, penanganan benturan kepentingan, penerapan fungsi kepatuhan, penerapan fungsi audit intern, dan penerapan fungsi audit ekstern, yang mana kategori peringkat CGPI :

Tabel 1.1.
Kategori Peringkat CGPI

Skor	Tingkat Kepercayaan
55 – 69	Cukup Terpercaya
70 – 84	Terpercaya
85 – 100	Sangat Terpercaya

Sumber: *Indonesian Institute for Corporate Governance* (Prasetyo, 2015)

Berdasarkan tabel tersebut BSM mendapatkan predikat terpercaya pada tahun 2011 dan sangat terpercaya dari tahun 2012 hingga 2016. BSM berkomitmen penuh melaksanakan GCG di

seluruh tingkatan dan jenjang organisasi dengan berpedoman pada berbagai ketentuan dan persyaratan terkait dengan pelaksanaan GCG yaitu termasuk dari tata kelola perusahaan, kode etik dan tanggung jawab sosial kepada masyarakat. Untuk mencapai keberhasilan GCG dalam jangka panjang, perlu dilandasi dari pedoman kebijakan terkait dengan perilaku untuk menjadi acuan bagi organ perusahaan dan semua karyawan dalam menerapkan nilai-nilai dan etika bisnis yang nantinya dituangkan di dalam prosedur operasi BSM.

Prosedur operasi adalah serangkaian hal yang harus dipatuhi oleh pegawai dan juga menjadi sangat penting karena apabila adanya pengabaian terhadap nilai-nilai tersebut maka setiap keputusan yang ada dalam organisasi akan mengalami kekacauan. Prosedur operasi tersebut merupakan salah satu aspek dari kepuasan kerja di mana hal ini menjadi berhubungan karena di dalam prosedur operasi terdapat prinsip-prinsip GCG sesuai dengan PBI/11/33/2009. Prosedur operasi dalam hal ini menyangkut seluruh peraturan dalam segala bidang. Salah satu hal untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman harus adanya kepuasan kerja dari pegawai. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka dan salah satu aspek kepuasan kerja menurut Spector dalam Yuwono adalah prosedur operasi atau pedoman yang dalam hal ini harus mengacu kepada GCG (Gilang, 2016).

Namun sejauh ini penelitian hanya dilakukan untuk meneliti penerapan GCG terhadap kinerja pegawai khususnya dalam hal *financial* atau keuangan. Beberapa hasil dari penelitian tersebut seperti Vinda Andani dan Akhmad Riduwan (2015) mengatakan GCG memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dan kepuasan kerja sementara Khafifah dan Robinson Sembiring menyatakan bahwa prinsip GCG tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan salah satu hal penting untuk dilihat adalah bagaimana kepuasan kerja pegawai bank terhadap penerapan prinsip GCG di perusahaannya karena kepuasan kerja penting untuk mendorong kinerja perusahaan. Mengingat BSM adalah bank yang sangat baik GCG nya berdasarkan skor CGPI, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana kepuasan kerja pegawai terhadap penerapan GCG di BSM untuk meneliti apakah jika mempunyai skor GCG tinggi juga mempunyai kepuasan pegawai dalam bekerja atau apakah terdapat hal lain yang mempengaruhi sehingga membuat tidak puas bekerja berdasarkan prinsip GCG, juga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana penerapan prinsip GCG pada prosedur operasi BSM. Menurut penulis hal ini perlu diteliti lebih lanjut oleh karena itu penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, yang menjadi masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana penerapan prinsip GCG terhadap prosedur operasional di BSM?
2. Bagaimana pengaruh prinsip GCG terhadap kepuasan kerja pegawai BSM?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip GCG terhadap prosedur operasional di BSM .
2. Untuk mengetahui pengaruh prinsip GCG terhadap kepuasan kerja pegawai BSM.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan mengenai pengaruh penerapan prinsip GCG terhadap kepuasan kerja dan juga diharapkan bermanfaat sebagai informasi dan masukan ide dalam pengambilan keputusan bagian internal perusahaan khususnya lembaga keuangan seperti bank.

2. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bahan kuliah yang dapat dimanfaatkan bagi seluruh akademisi yaitu dosen dan mahasiswa dalam pengetahuan tentang penerapan prinsip GCG terhadap kepuasan kerja dan juga dapat menjadi referensi oleh peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian dengan topik yang serupa di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk lebih jelas memahami penelitian ini, maka penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I pendahuluan berisi tentang latar belakang yang berisi mengenai uraian masalah yang akan diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II landasan teori berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari berbagai sumber baik itu dari jurnal, buku ataupun yang lainnya yang berkaitan dengan judul. Bab ini berisikan mengenai *good corporate governance* yang akan membahas pengertian *good corporate governance*, prinsip *good corporate governance*, dan prinsip dasar etika bisnis dalam pelaksanaan GCG. Kemudian juga berisikan mengenai kepuasan kerja yang akan membahas pengertian kepuasan kerja, aspek kepuasan kerja, dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja, dan

cara meningkatkan kepuasan kerja. Bab ini juga membahas mengenai penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

Bab III metodologi penelitian berisikan informasi mengenai penelitian dan bagaimana cara untuk melakukan penelitian serta cara apa yang digunakan untuk meneliti. Bab ini berisikan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, teknik analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis yang menggunakan uji parsial (Uji-t), uji uji asumsi klasik, dan uji koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2).

Bab IV hasil dan pembahasan, menjelaskan mengenai hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan dan akan menjawab pertanyaan di rumusan masalah mengenai penerapan prosedur operasional di BSM dan pengaruh penerapan prinsip GCG terhadap kepuasan kerja pegawai BSM Banda Aceh.

Bab V penutup berisi kesimpulan yang merupakan inti dari rumusan masalah yang diajukan dengan dilengkapi saran sebagai rekomendasi dari hasil penelitian. Kemudian akan diakhiri dengan daftar pustaka serta lampiran-lampiran yang penting.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Good Corporate Governance*

1. *Pengertian Good Corporate Governance*

Menurut Komite Cadbury, GCG adalah sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan (Retno dan Bambang, 2012: 83). *The Indonesian Institute for Corporate Governance (IICG)* mendefinisikan GCG adalah proses dan struktur yang diterapkan dalam menjalankan perusahaan, dengan tujuan utama meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan pihak pengaruh lainnya.

Hamdani (2016: 20) menulis di dalam bukunya terdapat dua sudut pandang dalam mendefinisikan GCG, yaitu sudut pandang dalam arti sempit dan arti luas. Pertama, dilihat dari sudut pandang arti sempit, GCG diartikan sebagai hubungan yang setara antara pemegang saham dan perusahaan. Sedangkan dalam arti luas, GCG diartikan sebagai *a web of relationship*, maknanya tidak hanya hubungan dengan pemilik atau pemegang saham, akan tetapi perusahaan dengan pihak lainnya seperti karyawan, pelanggan, pemasok, dan lainnya.

Menurut Bank Dunia, GCG adalah aturan, standar, dan organisasi di bidang ekonomi yang mengatur perilaku pemilik perusahaan, direktur dan manajer serta perincian dan penjabaran tugas dan wewenang serta pertanggungjawabannya kepada investor

(pemegang saham dan kreditur). Tujuannya untuk menciptakan sistem pengendalian dan keseimbangan dalam mencegah penyalahgunaan sumber daya perusahaan dan tetap mendorong terjadinya pertumbuhan perusahaan (Hamdani, 2016: 21).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa GCG merupakan suatu cara mengatur perusahaan dengan berbagai aturan, standar, dan kebijakan untuk mengatur perilaku pemilik perusahaan, direktur, manajer dan karyawan lainnya yang disertai dengan penjabaran tugas dan wewenang serta pertanggungjawabannya kepada investor untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misinya.

Perusahaan di Indonesia menganggap sangat penting untuk menerapkan GCG guna menunjang pertumbuhan stabilitas ekonomi yang berkesinambungan. GCG merupakan pengaturan dan hubungan institusional yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan, karena itu penerapan GCG mendorong terciptanya persaingan sehat dan suasana usaha kondusif (Sutedi, 2012: 23).

Mengatur dan mengendalikan berbagai pihak yang berkepentingan dibutuhkan tata kelola yang baik atau dinamakan GCG. Konsep ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengawasan kinerja manajemen dan menjamin akuntabilitas manajemen terhadap pihak kepentingan dengan berdasarkan pada kerangka peraturan.

GCG memiliki prinsip-prinsip sejalan dengan prinsip syariah, tetapi ada lima yang umumnya digunakan di bank syariah

yaitu Transparansi (*Transparancy*), Akuntabilitas (*Accountability*), Pertanggungjawaban (*Responsibility*), Independensi (*Indepedency*), dan Kejawaran/Keserataan (*Fairness*). Tata kelola yang baik menuntut dibangun dan dijalankannya prinsip tersebut dalam segala lini. Melalui penerapan prinsip prinsip tersebut diharapkan dapat menjamin keberlanjutan dan pencapaian kinerja perusahaan, sehingga perusahaan dapat memberikan manfaat kepada seluruh pemangku kepentingan.

GCG merupakan suatu hubungan antar dewan komisaris, dewan direktur eksekutif, pemangku kepentingan (*stakeholder*) dan pemegang saham. *Stakeholders* adalah seluruh pihak yang memiliki kepentingan secara langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan usaha dan kelangsungan usaha bank. Dewan Pengawas Syariah (DPS) adalah dewan di bank syariah yang bertugas memberikan nasihat dan saran kepada direksi serta mengawasi kegiatan agar sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Sedangkan pejabat eksekutif adalah pejabat yang bertanggung jawab langsung kepada direksi dan/atau mempunyai pengaruh terhadap kebijakan dan operasional bank seperti kepala divisi atau pemimpin kantor cabang. Dalam hal ini, GCG menciptakan struktur yang membantu bank dalam: (Fadli, 2015: 143)

- a. Menetapkan tujuan;
- b. Menjalankan operasi harian;
- c. Mempertimbangkan kepentingan *stakeholder* bank dengan beroperasi secara sehat dan baik;

- d. Menyesuaikan dengan hukum dan aturan yang berlaku;
- e. Memproteksi kepentingan nasabah kreditur.

2. Prinsip *Good Corporate Governance*

Setiap perusahaan harus memastikan bahwa prinsip GCG diterapkan pada setiap aspek bisnis dan di semua jajaran perusahaan. Berikut uraian GCG yang berlaku secara umum :

1) Transparansi (*Transparency*)

Prinsip dasar transparansi menunjukkan tindakan perusahaan untuk dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh *stakeholders*, transparansi mempunyai unsur pengungkapan dan penyediaan informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat, dan dapat diperbandingkan serta mudah diakses oleh pemangku kepentingan dan masyarakat (Sutedi, 2012: 24).

Transparansi merupakan komitmen untuk memastikan ketersediaan dan keterbukaan informasi penting bagi para pihak yang berkepentingan mengenai keadaan keuangan, pengelolaan dan kepemilikan perseroan secara akurat, jelas, dan tepat waktu (Wibowo, 2010). Adapun implementasi prinsip transparansi di dalam praktik bisnis adalah sebagai berikut (Hamdani, 2016: 24) :

- a) Perusahaan harus menyediakan informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat diperbandingkan serta mudah diakses oleh pemangku kepentingan sesuai dengan haknya.
- b) Informasi yang harus diungkapkan meliputi: visi, misi, sasaran usaha dan strategi perusahaan, kondisi keuangan,

susunan dan kompensasi pengurus, pemegang saham pengendali, kepemilikan saham oleh anggota direksi dan anggota dewan komisaris beserta anggota keluarganya dalam perusahaan dan perusahaan lainnya, sistem manajemen resiko, sistem pengawasan dan pengendalian.

- c) 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.
- d) Kebijakan perusahaan harus tertulis dan secara proporsional dikomunikasikan kepada pemangku kepentingan.

Berdasarkan prinsip syariah yang ditegaskan dalam hadist “... *barang siapa yang melakukan ghisyy (menyembunyikan informasi yang diperlukan dalam transaksi) bukan termasuk umat kami*” (HR. Muslim). Makna dari hadist tersebut semua transaksi yang dilakukan harus secara transparan.

Transparansi mengandung unsur pengungkapan dan penyediaan informasi yang memadai dan mudah diakses oleh pemangku kepentingan. Tujuan adanya transparansi dalam setiap transaksi agar pelaku bisnis syariah dapat menjalankan bisnis secara objektif dan sehat. Pelaku bisnis syariah harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundangan, tetapi juga hal penting untuk pengambilan keputusan yang sesuai dengan ketentuan syariah. (Fadli, 2015: 149)

2) Akuntabilitas (*Accountability*)

Akuntabilitas yang diterapkan di perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan sudah semestinya dikelola dengan benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan, kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Akuntabilitas yang dimaksud di sini adalah akuntabilitas yang menjamin tersedianya mekanisme, peran tanggung jawab jajaran manajemen profesional atas semua keputusan dan kebijakan yang diambil sehubungan dengan aktivitas operasional perseroan (Wibowo, 2010 : 129-138).

Implementasi prinsip akuntabilitas dalam praktik bisnis adalah (Hamdani, 2016: 74) :

- a) Perusahaan menetapkan rincian tugas dan tanggung jawab masing-masing organ perusahaan dan semua karyawan secara jelas.
- b) Perusahaan menjamin bahwa semua lini perusahaan termasuk karyawan mempunyai kemampuan yang sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan perannya dalam pelaksanaan GCG.
- c) Perusahaan menerapkan sistem pengendalian internal yang efektif dalam pengelolaan perusahaan.
- d) Perusahaan mempunyai ukuran kinerja untuk semua jajaran perusahaan yang sesuai dengan sasaran usaha perusahaan,

serta memiliki sistem penghargaan dan sanksi untuk karyawannya.

- e) Perusahaan memiliki kebijakan, aturan, dan prosedur yang dijalankan setiap lini perusahaan dimulai dari pimpinan sampai pada karyawan tingkat terendah.

Akuntabilitas (*Accountability*) merupakan asas penting dalam bisnis syariah. Penerapan akuntabilitas mengandung unsur kejelasan fungsi dalam organisasi dan cara mempertanggungjawabkannya. Pelaku bisnis syariah harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu bisnis syariah harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan pelaku bisnis syariah dengan tetap memperhitungkan pemangku kepentingan dan masyarakat pada umumnya. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang ber-kesinambungan (Fadli, 2015: 150).

3) Responsibilitas (*Responsibility*)

Responsibilitas menurut Khomsiyah (2005) adalah suatu tanggung jawab perusahaan sebagai anggota masyarakat untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan pemenuhan terhadap kebutuhan kebutuhan sosial.

Pada prinsip responsibilitas perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan dalam jangka panjang dan mendapatkan pengakuan

sebagai *good corporate*. Dalam hal ini tanggung jawab mencakup adanya deskripsi yang jelas tentang peranan dari semua pihak dalam mencapai tujuan bersama, termasuk memastikan dipatuhinya peraturan serta nilai-nilai sosial (Hamdani, 2016). Prinsip responsibilitas dalam praktik bisnis di antaranya:

- a) Setiap lini perusahaan harus berpegang pada prinsip kehati-hatian dan memastikan kepatuhan terhadap perundang-undangan, anggaran dasar dan peraturan perusahaan.
- b) Perusahaan melaksanakan tanggung jawab sosial diantaranya adalah kepedulian terhadap masyarakat dan kelestarian lingkungan terutama di sekitar perusahaan dengan membuat perencanaan dan pelaksanaan yang memadai.

Adapun pelaksanaan dengan responsibilitas (*responsibility*), pelaku bisnis syariah harus mematuhi peraturan perundang-undangan, ketentuan bisnis syariah serta melaksanakan tanggung-jawab terhadap masyarakat dan lingkungan. Dalam usul fikih terdapat sebuah kaidah yang diturunkan dari sabda Rasulullah SAW, *al-kharaj bidhdhaman* yang artinya bahwa usaha adalah sebanding dengan hasil yang akan diperoleh, atau dapat pula dimengerti sebagai risiko yang berbanding lurus dengan return. Adanya pertanggungjawaban ini maka entitas bisnis syariah dapat terpelihara kesinambungannya dalam jangka panjang dan bisa mendapat pengakuan atas eksistensinya tersebut (Fadli, 2015: 150).

4) Indepedensi (*Indepedency*)

Prinsip dasar indepedensi, perusahaan diharapkan melakukan pengelolaan secara independen sehingga masing masing lini di perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain (Hamdani, 2016: 76). Pedoman dalam pelaksanaan prinsip indepedensi adalah :

- a) Setiap bagian perusahaan harus menghindari terjadinya dominasi oleh pihak manapun, tidak terpengaruh oleh kepentingan sebuah pihak tertentu, bebas dari benturan kepentingan dan segala pengaruh ataupun tekanan sehingga dalam melakukan pengambilan keputusan dapat dilakukan secara objektif.
- b) Setiap bagian perusahaan harus melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan, tidak saling mendominasi atau melempar tanggung jawab antara satu yang lainnya.

Adapun pelaksanaan prinsip independensi (*independency*), bisnis syariah harus dikelola secara independen sehingga masing-masing pihak tidak boleh saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak manapun. Independensi terkait dengan konsistensi atau sikap istiqomah yaitu tetap berpegang teguh pada kebenaran meskipun harus menghadapi risiko. Sebagaimana dalam surat Fushshilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا
وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ {30}

Artinya : “*Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan : Tuhan kami ialah Allah*” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan “*janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu*” (QS. Fushshilat [41] : 30).

Maknanya adalah umat manusia harus meneguhkan pendirian meskipun menghadapi resiko. Independensi merupakan karakter manusia yang bijak (*ulul al-bab*) yang dalam al-Qur’an disebutkan sebanyak 16 kali (Fadli, 2015: 151) yang salah satunya dalam surah Az-Zumar ayat 39 :

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ {39}

Artinya : “*Katakanlah: “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui*” (QS. Az Zumar [39] : 39).

5) Kewajaran dan Kesetaraan (*Fairness*)

Prinsip ini mengharuskan perusahaan untuk senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan kewajaran dan kesetaraan. Menurut Wibowo (Sutedi, 2012 : 67) prinsip kewajaran dan kesetaraan adalah prinsip yang mengandung unsur keadilan, yang

menjamin bahwa setiap keputusan dan kebijakan yang diambil adalah demi kepentingan seluruh pihak yang berkepentingan termasuk pelanggan, pemasok, pemegang saham, investor serta masyarakat luas.

Pedoman pelaksanaan prinsip kewajaran dan kesetaraan dalam praktik bisnis adalah :

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

Fairness atau kewajaran merupakan salah satu perwujudan adil dalam dunia bisnis. Setiap keputusan bisnis, baik dalam skala individu maupun lembaga, hendaklah dilakukan sesuai kewajaran dan kesetaraan sesuai dengan apa yang biasa berlaku, dan tidak diputuskan berdasar suka atau tidak suka. Pada dasarnya, semua keputusan bisnis akan mendapatkan hasil yang seimbang dengan apa yang dilakukan oleh setiap entitas bisnis, baik di dunia maupun di akhirat. Dalam melaksanakan kegiatannya, pelaku bisnis syariah

harus senantiasa memperhatikan kepentingan semua pemangku kepentingan, berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan (Fadli, 2015: 151)

Prinsip-prinsip ini, jika diaplikasikan secara tepat maka penilaian kesehatan perbankan syariah akan valid dan dipercaya oleh berbagai kalangan. Tentu saja, prinsip-prinsip ini dalam pelaksanaannya membutuhkan standarisasi yang akurat guna mempermudah dan memperjelas penilaian GCG pada perbankan syariah.

3. Prinsip Dasar Etika Bisnis dalam Pelaksanaan GCG

Perusahaan meyakini bahwa implementasi GCG merupakan bentuk lain penegakan etika bisnis dan etika kerja yang sudah lama menjadi komitmen perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan GCG dalam jangka panjang, perlu dilandasi dengan integritas dan komitmen yang tinggi. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan, aturan dan prosedur yang terkait dengan perilaku untuk menjadi acuan bagi setiap lini perusahaan dalam menerapkan nilai nilai dan etika bisnis sehingga menjadi budaya perusahaan.

Menurut Hamdani (2016) ketika nilai nilai dan etika bisnis sudah melembaga dalam sebuah organisasi, tentunya akan menjadi modal dalam membangun budaya organisasi yang baik. Prinsip-prinsip dasar etika bisnis yang harus ada di dalam perusahaan terkait dengan GCG adalah :

- a) Perusahaan perlu memiliki nilai nilai moral dalam pelaksanaan usahanya.

- b) Untuk merealisasikan sikap moral dalam pelaksanaan usaha, maka perusahaan perlu merumuskan etika bisnis yang disepakati oleh organ perusahaan dan karyawan.
- c) Pelaksanaan etika bisnis dilakukan secara kesinambungan sehingga akan membentuk budaya kerja yang merupakan suatu manifestasi dari nilai perusahaan.
- d) Perusahaan wajib memiliki pedoman perilaku yang memuat nilai nilai dan etika bisnis agar dapat dipahami dan diterapkan.

Etika sangat penting dalam sebuah organisasi. Apabila terjadi pengabaian terhadap nilai nilai etika maka setiap keputusan yang ada di dalam organisasi akan cenderung memihak sehingga akan menyebabkan kekacauan dalam organisasi. Etika perusahaan ini dapat diimplementasikan melalui budaya perusahaan tata kelola perusahaan yaitu GCG yang di dalamnya akan terdapat manual kode etik kebijakan, aturan, dan prosedur, serta tanggung jawab sosial kepada masyarakat. Etika akan membimbing aktivitas individu sehingga mereka yang memiliki etika tidak baik akan mampu membedakan antara yang baik dan yang tidak, mana yang bermanfaat dan tidak bermanfaat.

2.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, karena kepuasan kerja dapat memberikan hasil kinerja yang optimal. Ketika seseorang merasa

puas dalam bekerja maka ia akan memberikan upaya yang optimal untuk memberikan hasil kerja yang baik sehingga produktivitasnya akan baik pula.

Robbins mendefenisikan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang dalam bekerja, dan berapa banyak imbalan yang mereka terima. Keith Davis menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan yang dapat mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai saat bekerja. Sementara Wexley dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja yaitu *“is the way an employee feels about their job”* (cara pegawai untuk merasakan pekerjaannya) (Ramadhan, 2016:14).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan tentang bagaimana seseorang memandang pekerjaannya disertai faktor faktor lainnya yang mendukung atau tidak mendukung. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek dirinya menyokong, dan sebaliknya apabila aspek tersebut tidak menyokong maka pegawai tidak akan puas dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri yang dibawa oleh pegawai sejak bekerja yaitu salah satunya institusi pendidikan. Faktor ekstrinsik adalah faktor yang menyangkut hal hal diluar perusahaan, antara lain kondisi fisik,

lingkungan kerja, interaksi dengan pegawai lain, sistem penggajian dan sebagainya.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector dalam Yuwono (Ramadhan, 2016: 23), aspek kepuasan kerja ada 9, yaitu:

- 1) Gaji atau upah, gaji adalah hasil imbalan atas kerja seseorang. Kepuasan akan didapatkan apabila terdapat gaji atau kenaikan gaji yang dirasa adil menurut pegawai dengan pekerjaannya.
- 2) Promosi, yaitu kepuasan pada peluang untuk dipromosikan dan keadilan untuk mendapatkan promosi. Promosi dalam arti kerja di sini adalah diberi kesempatan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi.
- 3) Supervisi, supervisi di sini yaitu kepuasan pada atasan langsung dalam kompetensi penugasan managerial.
- 4) Tunjangan, tunjangan di sini yaitu berupa tambahan yang ditawarkan kepada pekerja misalnya seperti asuransi, liburan, ataupun bentuk lainnya.
- 5) Penghargaan, seorang pegawai akan menghasilkan kinerja baik dan merasa puas apabila hasil kerjanya diakui, diapresiasi dan dihargai walaupun tidak harus dalam bentuk materi.
- 6) Prosedur operasi, kepuasan seorang pegawai terhadap kebijakan, aturan dan prosedur di dalam suatu perusahaan.

- 7) Rekan kerja, kepuasan kerja terhadap rekan yang menyenangkan dan kompeten dalam bertugas.
- 8) Pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan tersebut dapat dinikmati atau tidak, dijalankan dengan senang hati atau tidak.
- 9) Komunikasi, kepuasan melakukan dan mendapatkan informasi baik itu verbal maupun tulisan.

Dari kesembilan aspek kepuasan kerja, peneliti hanya memfokuskan kepada aspek aspek yang dianggap berhubungan dengan GCG salah satunya adalah prosedur operasi. Prosedur operasi adalah serangkaian hal yang harus dipatuhi oleh pegawai dan juga menjadi sangat penting karena apabila adanya pengabaian terhadap nilai nilai tersebut maka setiap keputusan yang ada dalam organisasi akan mengalami kekacauan. Prosedur operasi menjadi salah satu aspek yang mendukung atau tidaknya kepuasan kerja pegawai. Penulis juga mengambil prosedur operasi karena menganggap aspek yang penting lainnya sudah terkandung di prosedur operasi. Penulis memfokuskan di prosedur operasi karena hal ini yang sangat berhubungan terhadap prinsip GCG karena di PBI/11/33/2009 penerapan prinsip GCG harus terdapat di dalam prosedur operasi harian perusahaan, prosedur operasi ini harus menjalankan prinsip GCG yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran. Maka dari itu penulis memfokuskan penerapan GCG terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

1) Produktivitas atau Kinerja

Lawler dan Porter Asad mengemukakan bahwa produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja. Jika pegawai mempunyai persepsi ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang diperolehnya adil, wajar, dan terkondisi maka produktivitasnya akan meningkat. Sebaliknya jika pegawai mempunyai persepsi ganjaran instrinsik dan ekstrinsik tidak sesuai, maka produktivitasnya akan menurun sehingga kinerjanya menurun pula (Ramadhan, 2016: 36).

2) Ketidakhadiran

Porter dan Steers mengungkapkan antara ketidakhadiran dan keputusan berhenti kerja mempunyai makna yang berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat secara tiba tiba tetapi tidak mencerminkan ketidakpuasan kerja, sementara keputusan berhenti kerja berhubungan dengan kepuasan kerja.

Menurut Robbins ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dengan berbagai macam cara. Contohnya, meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri, merusak properti perusahaan dan menghindari tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Robbins menjelaskan ada empat cara mengungkapkan ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaan :

a. Keluar (*Exit*)

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui keluarnya pegawai dari organisasi, baik itu mengundurkan diri ataupun mencari posisi baru.

b. Suara (*Voice*)

Ketidakpuasan diperlihatkan dengan adanya usaha secara aktif untuk memperbaiki. Misalnya menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan pegawai lain atau atasan dan berbagai bentuk musyawarah yang lain.

c. Kesetiaan (*Loyalty*)

Ketidakpuasan yang ditunjukkan secara tidak aktif, tetapi menunggu kondisi untuk memperbaiki keadaan misalnya dengan tetap percaya kepada organisasi ataupun manajemen melakukan hal yang benar

d. Pengabaian (*Neglect*)

Tindakan yang secara pasif dan membuat keadaan semakin memburuk. Biasanya dalam kondisi yang seperti ini pegawai hanya memikirkan dirinya sendiri. Dalam hal ini termasuk meningkatkan tingkat kesalahan, mengurangi usaha ataupun kemangkiran.

4. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa cara untuk meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2010) perusahaan harus memiliki faktor pemuas untuk pegawai, jika faktor tersebut tidak ada maka tidak akan memunculkan rasa puas di benak karyawan dan akan

memunculkan ketidakpuasan yang akan berakibat negatif bagi perusahaan. Cara tersebut adalah :

1) Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan

Seseorang akan lebih puas dengan pekerjaan yang mereka jalani apabila itu menyenangkan. Meskipun terkadang ada beberapa pekerjaan yang memang relatif membosankan, pekerjaan tersebut masih memungkinkan untuk menyenangkan.

2) Dibayar dengan jujur

Seseorang yang meyakini bahwa sistem penggajian dilakukan secara tidak jujur maka pegawai akan cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Sesuai dengan *value theory*, pegawai merasa dibayar dengan jujur apabila diberi kesempatan untuk memilih kompensasi yang mereka inginkan, dan akibatnya kepuasan akan meningkat.

3) Mempertemukan pekerjaan yang cocok dengan minatnya

Seperti ada pepatah yang mengatakan *put the right man on the right place*. Seorang pegawai akan puas dalam bekerja apabila pekerjaan itu sesuai dengan yang ingin dijalankan dan sesuai keinginannya. Seseorang akan merasa tidak puas apabila harus mengerjakan pekerjaan yang ia tidak mempunyai kemampuan di pekerjaan tersebut.

4) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

Kecenderungan pegawai akan merasa bosan apabila harus mengerjakan hal yang sama dalam waktu yang lama. Sesuai

dengan *theory contract* seseorang akan jauh lebih puas apabila melakukan pekerjaan sesuai dengan kontrolnya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan faktor pendukung bagi sebuah penelitian. Demikian juga penelitian ini diselesaikan dengan dukungan penelitian terdahulu di antaranya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Ilham Akbar. 2014	Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> Pada Bank Syariah Mandiri	Karya ilmiah ini meneliti penerapan GCG di BSM secara keseluruhan yang di mulai dari <i>self assessment</i> , laporan <i>corporate social responsibility</i> hingga struktur organisasi	<i>Self assessment</i> di BSM berdasar-kan versi BI mendapatkan hasil Sangat Baik tahun 2008, juga menjelaskan struktur organ perusahaan mempunyai peranan penting dalam menjalankan GCG yang	Perbedaan dengan penelitian ini dari segi variabel X Prinsip GCG dan variabel Y Kepuasan Kerja dan jenis penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data

				efektif.	
Lanjutan..					
2	Vinda Ari Andani dan Akhmad Riduwan . 2015	Pengaruh Penerapan Prinsip - Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan variabel X prinsip GCG dan variabel Y Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini kelima prinsip GCG berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis dengan menggunakan kuesioner.	Perbedaan penelitian ini dari segi Y Kepuasan Kerja
3	Farhah. 2014	Evaluasi Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> di Bank Syariah Mandiri (Analisis <i>Self Assessment</i> Berdasarkan SEBI No. 12/13/Dpbs Tanggal 30 April 2010)	Penelitian ini menggunakan variabel X evaluasi penerapan GCG <i>Self Assesment</i> dan variabel Y SEBI No 12/13/Dpbs	Secara keseluruhan BSM mendapatkan predikat Baik, tetapi penanganan benturan kepentingan BSM masih rendah disbandingkan aspek yang lainnya. Jenis	Perbedaan dengan penelitian ini dari segi variabel X Prinsip GCG dan Y Kepuasan Kerja serta jenis penelitian ini kuantitatif saja

				penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan kualitatif, mengumpulkan data kuesioner dan analisis laporan GCG serta peraturan SEBI yang diterapkan.	
4	Khafifah dan Robinson Sembiring	Pengaruh Penerapan Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan)	Jurnal ini menggunakan variabel <i>X Good Corporate Governance</i> dan variabel <i>Y</i> adalah kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menyatakan GCG berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang salah satu aspeknya adalah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji penelitian, penerapan prinsip GCG mempunyai pengaruh	Penelitian ini menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel <i>Y</i> .

				yang lemah terhadap kinerja karyawan.	
5	Gilang Ramadhan. 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat.	Skripsi ini menggunakan variabel X kepuasan kerja dan variabel Y Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat.	Hasil penelitian dari skripsi ini yaitu kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi sebesar 52,9% terhadap kinerja pegawai Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat. Kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian ini adaah variabel X Prinsip GCG dan variabel Y Kepuasan Kerja.

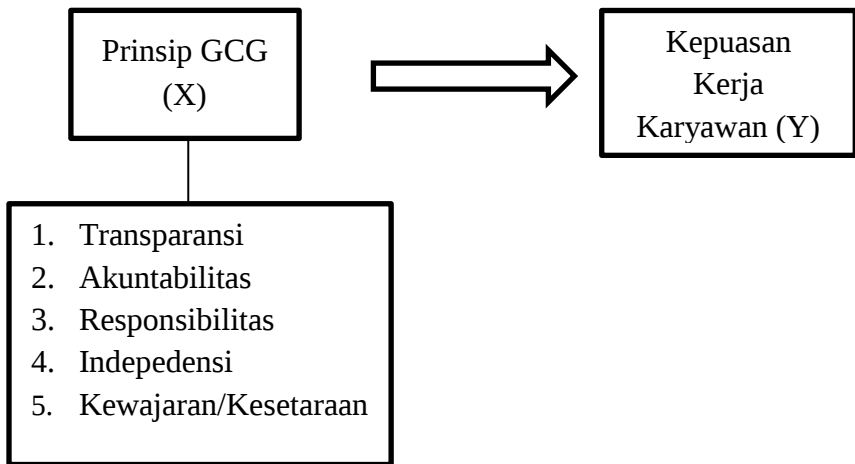
Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait dengan pengaruh penerapan GCG pada sebuah perusahaan. Peneliti bermaksud untuk melanjutkan penelitian di atas dengan memfokuskan bahasan pada

pengaruh penerapan GCG terhadap kepuasan kerja pegawai. Adapun perbedaan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penggunaan variabel dependen, peneliti memfokuskan penelitian penerapan GCG di non financial di mana peneliti menggunakan variabel kepuasan kerja (Y) di mana di dalam kepuasan kerja ini peneliti memfokuskan hanya pada *Operating Procedures* dan menggunakan variabel independen prinsip GCG (X) yang mempunyai 5 indikator penting yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, indepedensi, dan kewajaran atau kesetaraan. Penelitian ini memfokuskan penerapan prinsip GCG terhadap kepuasan kerja ditinjau dari prosedur operasionalnya.

2.4 Kerangka Berfikir

Berdasarkan teori maka dapat dilihat hal hal yang menggambarkan variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas prinsip *Good Corporate Governance* (X) yang mempunyai 5 indikator. Variabel terikat Kepuasan Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri (Y) yang ditinjau dari aspek aspek yang berhubungan dengan GCG.

Variabel variabel tersebut akan dianalisis dalam penelitian sehingga akan diketahui seberapa besar pengaruh variabel tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Syariah Mandiri Banda Aceh. Kerangka berfikir dapat dilihat :



Gambar 2.1 Skema Paradigma Penelitian

Skema paradigma penelitian tersebut menggambarkan pengaruh penerapan prinsip GCG terhadap kepuasan kerja di mana yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Spector dalam Yuwono (Gilang, 2016) salah satunya adalah prosedur operasional. Peneliti di sini akan melihat bagaimana pengaruh prinsip prinsip GCG terhadap kepuasan kerja ditinjau dari prosedur operasinya.

1. Prinsip GCG (X) yang dimaksud adalah prinsip-prinsip yang dijadikan pedoman bagi perusahaan dalam menjalankan usahanya yang terdapat di dalam prosedur operasionalnya yang sesuai dengan peraturan *Good Corporate Governance*, indikatornya adalah :
 - a) Transparansi yang dimaksud adalah keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan

keterbukaan dalam kemudahan akses informasi materiil dan relavan mengenai perusahaan. Adapun dalam kepuasan kerja, prinsip ini mencakup transparansi dalam pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengakses informasi.

- b) Akuntabilitas di sini terkait kejelasan fungsi, pelaksanaan, pertanggungjawaban organ dan pembagian tugas yang tegas antar organ; serta pemberdayaan satuan pengawasan internal dan komite audit. Adapun dalam kepuasan kerja, prinsip ini melihat dari segi pengawasan dan telah menetapkan tanggung jawab yang jelas dari masing masing jajaran, menetapkan pegawai sesuai dengan kemampuan mereka sejalan dengan visi dan misi.
- c) Responsibilitas yang dimaksud adalah kesesuaian pengelolaan perusahaan dengan peraturan yang berlaku dan prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan yang sehat. Dalam kepuasan kerja hal ini dilihat dari tugas dan tanggung jawab dapat dijalankan dengan baik dan selalu memberikan kontribusi demi tercapainya visi dan misi perusahaan
- d) Indepedensi yang dimaksud di sini adalah bebas dari pengaruh atau tekanan dari pihak manapun; saling menghormati hak, kewajiban, tugas, wewenang serta tanggung jawab masing-masing. Dalam kepuasan kerja hal ini dilihat dari bekerja dengan sepenuh hati tanpa adanya tekanan dari pihak manapun

- e) Kewajaran yang dimaksud adalah memberikan kondisi kerja yang baik dan aman bagi setiap pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta adil dan bebas dari perbedaan suku, asal-usul, jenis kelamin, agama, atau hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan kinerja. Dalam kepuasan kerja hal ini dilihat dari perlakuan adil, tidak membedakan dan memiliki rasa hormat kepada karyawan lain.

Penelitian ini akan meneliti mengenai prinsip GCG yang ditetapkan Bank Syariah Mandiri terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditinjau dari aspek kepuasan kerja yang terkandung di dalam prosedur operasional perusahaan. Penelitian ini dilakukan karena BSM merupakan sebuah perusahaan yang sudah diakui GCG nya sehingga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana kepuasan kerja pegawai di BSM berdasarkan prinsip GCG yang berlaku di perusahaan terkait dengan pedoman ataupun aturan yang ditetapkan di BSM.

2.5 Hipotesis

Mengacu pada rumusan masalah, maka hipotesis yang diajukan sebagai jawaban sementara dan masih harus dibuktikan kebenarannya adalah :

- H_1 : Variabel Prinsip GCG berpengaruh positif terhadap Kepuasan Pegawai Bank Syariah Mandiri Banda Aceh.
- H_2 : Variabel Prinsip GCG tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Pegawai Bank Syariah Mandiri Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan proses belajar atau usaha untuk menemukan dan mengembangkan serta menguji suatu kebenaran/pengetahuan dan mendapatkan jawaban dari suatu masalah. Namun demikian setiap orang dapat mendefinisikan penelitian berbeda-beda, tetapi substansinya adalah usaha untuk mengembangkan dan menguji kebenaran dari suatu pengetahuan, serta memperoleh jawaban dari suatu masalah (Ramadhan,2016: 42)

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *field research*. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan dengan variabel lainnya atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kemudian data yang didapatkan akan disajikan secara deskriptif.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri Pusat Banda Aceh yang terletak di Jl. Diponegoro No. 6, Banda Aceh, Aceh. (0651) 22010.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini seluruh pegawai tetap Bank Syariah Mandiri Pusat Banda Aceh yang berjumlah 102 orang. Sampel yang diambil pada penelitian ini haruslah pegawai Bank Syariah

Mandiri Banda Aceh. Maka sampel yang digunakan adalah sampel *nonprobability* dengan teknik *Purposive Sampling*, suatu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012: 122). Untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili populasi dalam penelitian digunakan rumus Slovin (Sunyoto, 2013: 16) sebagai berikut:

$$\frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, e = 10%

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N (e)^2} \\ &= \frac{102}{1 + 102 (0,01)} \\ &= \frac{102}{1 + 1,02} \\ &= \frac{102}{2,02} = 50 \text{ orang} \end{aligned}$$

Namun, dalam penelitian ini yang akan dijadikan sampel hanya sebanyak 45 orang. Hal ini dikarenakan adanya keterbatasan oleh BSM dalam memberikan data. BSM menolak untuk

memberikan jumlah sampel sebanyak 50 orang dan hanya menyetujui 45 orang saja. Dengan pertimbangan adanya keterbatasan pada penelitian, peneliti berusaha mengambil sampel minimal dengan syarat dan aturan yang terpenuhi yaitu menurut Roscoe (Sukirman, 2011) apabila melakukan penelitian dengan korelasi atau regresi maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Berdasarkan pendapat tersebut jumlah sampel dalam penelitian ini melebihi batas minimal oleh karena itu penelitian ini dapat dilanjutkan.

3.4 Data dan Teknik Pemerolehannya

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan jenis data sekunder.

a. Data Primer

Jenis data primer diambil dari pengelitan lapangan yang diambil dari kuesioner. Menurut Suroyo (2011: 49) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden. Sedangkan menurut Depdikbud kuesioner adalah suatu alat pengumpul data berupa serangkaian pertanyaan yang diajukan pada responden untuk mendapatkan jawaban. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan dengan cara membagi kuesioner berupa pertanyaan yang disusun

peneliti berdasarkan penelitian terdahulu dan teori untuk pegawai Bank Syariah Mandiri Pusat Banda Aceh mengenai prinsip GCG terhadap kepuasan pegawai.

b. Data Sekunder

Teknik pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi kepustakaan dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, karya ilmiah, dan dokumentasi yang terkait dengan objek penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dan teknik yang dilakukan adalah :

- a. Penyebaran kuesioner, yaitu dengan membagikan kuesioner kepada pegawai BSM
- b. Dokumentasi, yaitu pengumpulan dan pengambilan data-data yang relevan dengan penelitian ini.

3.6 Skala Pengukuran

Untuk membantu dalam menganalisis data maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan skor yaitu dengan menggunakan skala model likert. Skala likert digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam lima kategori sikap setuju, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.1.
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012 : 133)

Namun dalam penelitian ini, peneliti melakukan modifikasi terhadap penelitian likert menjadi 4 penentuan skor saja dengan menghapuskan skor Netral karena peneliti menganggap hal tersebut tidak memiliki nilai dalam penelitian ini dan meminta responden untuk memilih jawaban tidak netral, seperti pernah tertera dalam penelitian Sari (2017) dan Susilo (2016) yang menghapus skor Netral dalam penelitiannya. Sehingga penentuan skor yang digunakan adalah :

- | | | |
|-----------------------|-------|----------|
| 1 Sangat Setuju | (SS) | : Skor 4 |
| 2 Setuju | (S) | : Skor 3 |
| 3 Tidak Setuju | (TS) | : Skor 2 |
| 4 Sangat Tidak Setuju | (STS) | : Skor 1 |

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Siregar (2016 : 162) validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*valid measure if it succesfully measure the*

phenomenon). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan atau pernyataan dalam mendefinisikan variabel. Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total atau membandingkan dengan angka bebas korelasi nilai r yang menunjukkan valid. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) . Kriteria penilaian uji validitas yaitu apabila r hitung $> r$ tabel, maka item kuesioner tersebut valid. Dan apabila r hitung $< r$ tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Menurut Ghazali (2001) dalam Sujawerni (2015 : 158). Kriteria dari pengujian reabilitas adalah:

1. Jika nilai koefisien reabilitas Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka instrumen yang diuji memiliki reabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

2. Jika nilai koefisien reabilitas Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka instrumen yang diuji memiliki reabilitas yang tidak baik/realibel/terpercaya.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, dan uji Heteroskedastisitas, uji Autokorelasi.

1) Uji Normalitas

Menurut Suliyanto (2011 : 69), uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Uji normalitas yang digunakan yaitu Komolgorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, maka apabila signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya apabila signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

2) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2011) dalam Setiadi (2015 : 54) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut

Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika :

- a. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Jika titik- titik data tidak terdapat pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

3) Uji Autokorelasi

Ghozali (2005) di dalam Elva (2012: 59) menyatakan bahwa uji autokorelasi adalah sebuah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Autokorelasi juga didefinisikan adanya hubungan antara satu residual pengamatan dengan residual lainnya (Sofyan, 2011). Jika terjadi korelasi maka terdapat

masalah dan model regresi tidak dapat digunakan. Autokorelasi dapat diketahui dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan bahwa jika angka DW di bawah -2 maka terdapat autokorelasi positif, jika angka DW di antara -2 sampai +2 maka tidak terdapat autokorelasi dan apabila nilai DW di atas +2 maka terdapat autokorelasi positif.

3.9 Variabel Penelitian

Adapun definisi dari variabel dalam penelitian ini diukur dengan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berikut ini definisi variabel operasional variabel Prinsip GCG (X) dan Kepuasan Kerja (Y). Berikut ini deskripsi dari variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.2.
Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Deskripsi	Pernyataan	Skala
Prinsip GCG (X) prinsip yang menjadi acuan suatu perusahaan menjalankan kegiatan operasionalnya agar berjalan lancar	Transpa- ransi	Komitmen untuk memastikan ketersediaan keterbukaan informasi bagi pihak pihak yang berkepentingan termasuk kepada karyawan dalam	a. Memberi kan informasi secara terbuka kepada karyawan b. Memelihara keterbukaan dalam pengambi- lan keputusan	Likert

		kelancaran operasi harian perusahaan.		
--	--	---------------------------------------	--	--

Lanjutan

	Akuntabilitas	Tersedianya mekanisme, peran tanggung jawab jajaran manajemen profesional atas semua kebijakan yang diambil sehubungan dengan aktivitas operasional perusahaan.	a. Menetapkan tanggung jawab yang jelas sesuai visi misi dan strategi perusahaan. b. Memberikan tugas sesuai dengan visi misi dan strategi perusahaan c. Menjalankan tugas sesuai dengan divisi yang ditempati	Likert
	Responsibilitas	Suatu tanggung jawab perusahaan sebagai anggota masyarakat untuk mematuhi aturan yang berlaku dan pemenuhan terhadap kebutuhan sosial. Setiap jajaran perusahaan	a. Perusahaan menanamkan rasa tanggung jawab kepada pegawai b. Perusahaan mendorong pegawai mempunyai rasa tanggung jawab atas tindakannya c. Perusahaan mewajibkan	Likert

		harus menanamkan jiwa tanggung jawab atas apa yang dikerjakan untuk kelancaran operasi harian.	pegawai patuh pada aturan yang berlaku	
--	--	--	--	--

Lanjutan

	Indepeden- si	Bebas dari pengaruh atau tekanan dari pihak manapun; perusahaan diharapkan melakukan pengelolaan secara independen sehingga di setiap lini perusahaan tidak saling mendominasi sehingga saat bekerja dapat dilakukan dengan sepenuh hati tanpa adanya pengaruh siapapun.	a. Bekerja sepenuh hati tanpa ada tekanan b. Dapat mengambil keputusan secara objektif c. Perusahaan tidak memberikan tugas diluar tanggung jawab d. Pegawai bersikap profesional dan mandiri dalam mengerjakan tugasnya	Likert
	Kewajaran/ Kesetaraan	Mengharuskan perusahaan untuk senantiasa memerhatikan kepentingan	a. Perusahaan memperlakukan pegawai dengan adil b. Perusahaan memberikan	Likert

		pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan kewajaran dan kesetaraan. Perusahaan senantiasa menjunjung keadilan dengan berlaku adil untuk setiap jajaran perusahaan	kesempatan yang sama kepada karyawan dalam memberikan pendapat c. Pegawai mempunyai kedudukan hukum yang sama dengan pegawai lainnya	
Kepuasan Kerja (Y) Suatu perasaan tentang bagaimana seseorang memandang pekerjaannya disertai faktor faktor lainnya yang mendukung atau tidak mendukung.	Prosedur Operasi	Kepuasan seorang pegawai terhadap kebijakan, aturan, dan prosedur serta aspek kepuasan kerja lainnya yang terdapat di aturan perusahaan	a. Senang dengan sifat keterbukaan b. Senang dengan tugas yang diberikan c. Puas dengan aturan yang berlaku d. Pemberian gaji sesuai e. Diperlakukan adil f. Menerima penghargaan g. Jalur komunikasi berjalan baik	Likert

3.10 Metode Analisa Data

Metode analisa data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode regresi linear sederhana. Regresi linear dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kepuasan kerja karyawan, sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah prinsip GCG. Model hubungan kepuasan kerja dengan prinsip GCG dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b X + e$$

Di mana :

Y : Kepuasan Kerja

A : Konstanta

b : Koefisien

X : Prinsip GCG

e : Error term

3.11 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghazali dalam Sujarweni (2015 : 229), uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun kriteria adalah :

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_1 ditolak dan H_2 diterima.
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_1 diterima dan H_2 ditolak

2. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali dalam Sujarweni (2015 : 228), koefisien determinasi (*goodness of fit*), yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R^2) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri (BSM)

1. Sejarah Singkat BSM

Krisis ekonomi dan moneter yang terjadi sejak Juli 1997 telah menimbulkan beragam dampak negatif bagi seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dalam dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia. Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.

Pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB. Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah.

Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama untuk membangun Indonesia yang lebih baik. (www.syariahamandiri.com)

2. Visi Misi BSM

Visi dan misi BSM merupakan salah satu perwujudan dari arah dan tujuan perusahaan sesuai dengan peraturan *good corporate governance* yang di informasikan kepada seluruh pihak berkepentingan. Visi dan misi BSM tersebut adalah (www.syariahamandiri.com) :

Visi

“Bank Syariah terdepan dan Modern”

- c. Untuk Nasabah, BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menenteramkan dan memakmurkan
- d. Untuk Pegawai, BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional
- e. Untuk Investor, Institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya dan terus memberikan value berkesinambungan.

Misi

- a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata rata
- b. Meningkatkan kualitas produk yang melampaui harapan nasabah

- c. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel
- d. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal
- e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat
- f. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan

3. Tata Kelola Perusahaan

Untuk menghasilkan hasil yang optimal maka harus adanya implementasi GCG yang berkesinambungan, BSM mengimplementasikan GCG dalam beberapa tahapan, yaitu (Laporan GCG BSM, 2017) :

1. Komitmen GCG

Tahapan awal dalam implementasi GCG yaitu membangun komitmen jajaran perusahaan untuk menjadi bagian dalam implementasi GCG.

b. Struktur GCG

BSM melengkapi dan menempatkan sumber daya yang tepat pada struktur perusahaan dan menyempurnakan berbagai infrastruktur pendukung untuk memastikan *governance process* berjalan dengan sebagaimana semestinya

c. Mekanisme GCG

Prinsip-prinsip GCG dibuat melekat dalam kebijakan, pedoman dan prosedur kerja, dan aturan internal lainnya yang berguna

memastikan prinsip prinsip GCG benar benar terlaksana dalam *governance process*.

d. Sosialisasi dan Evaluasi

Dengan dijalankan sosialisasi dan evaluasi, diharapkan jajaran perusahaan memahami dan dapat mengimplementasikan GCG dengan baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

e. Keberhasilan

Keberhasilan impelementasi GCG tidak didapatkan secara instan, konsistensi dan keberlanjutan implementasi prinsip GCG menjadi kunci penting dalam implementasi GCG.

Dalam melaksanakan aturan sesuai GCG, di BSM terdapat tolak ukur pegawai dalam bertindak yang dinamakan dengan BSM Shared Value. BSM Shared Value memiliki beberapa aturan yang disebut ETHIC. ETHIC adalah singkatan dari *Excellence*, *Teamwork*, *Humanity*, *Integrity*, dan *Customer Focus* yang menjadi acuan bagi pegawai BSM dalam melakukan kegiatan operasionalnya. Nilai dan aturan di dalam ETHIC adalah nilai dan aturan yang diyakini akan membawa BSM pada tujuannya. ETHIC terkandung hal wajib dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Penjabaran ETHIC adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1.
Penjabaran ETHIC Bank Syariah Mandiri

Excellence	
Do	Don't
1. Progresif selalu meraih yang terbaik 2. Mencari terobosan dan peluang baru 3. Bekerja sesuai dengan kebutuhan dan skala prioritas 4. Memiliki komitmen terhadap target.	1. Mudah menyerah 2. Bekerja sekedarnya 3. Bekerja tanpa perencanaan 4. Mengabaikan standar proses
Teamwork	
Do	Don't
1. Proaktif 2. Bekerja sama dan saling mendukung 3. Menghargai dan saling mendengarkan 4. Bertukar pikiran dan saling membantu	1. Pasif, individualis 2. Malas, apatis 3. Egois, menutup diri 4. Sungkan
Humanity	
Do	Don't
1. Menjaga keseimbangan antara bekerja dan beribadah 2. Senantiasa bersyukur 3. Peduli terhadap lingkungan kerja dan sosial	1. Melalaikan waktu 2. Mengeluh, berprasangka buruk, iri dan dengki 3. Mementingkan diri sendiri 4. Acuh
Intergrity	
Do	Don't
1. Satunya kata dan perbuatan 2. Bersikap terbuka	1. Bohong dan curiga 2. Benturan kepentingan 3. Menyalahkan orang lain

dan sesuai fakta 3. Teguh dan amanah 4. Konsekuen dan sportif	4. Lalai
Customer Focus	
Do	Don't
1. Inisiatif 2. Menguasai produk dan layanan 3. Berpikiran terbuka 4. Rasa ingin tahu terhadap kebutuhan pelanggan	1. Menunggu, pasif, lambat 2. Berpikiran tertutup 3. Masa bodoh

Sumber : Bank Syariah Mandiri, 2018

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa BSM sangat mengoptimalkan aturan aturannya dengan prinsip GCG yang ada. BSM mendorong penuh untuk melakukan internalisasi prinsip prinsip CGG ke dalam sistem dan prosedur serta pembentukan perilaku yang sesuai guna mendorong terciptanya budaya yang menjunjung tinggi profesionalisme, integritas, dan kualitas layanan. BSM menyadari bahwa aturan internal sangat diperlukan untuk membentuk karakter pegawai BSM sesuai dengan prinsip GCG.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Syariah Mandiri yang terletak di Jl. Diponegoro No. 6, Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini berjumlah 45 orang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan *Good Corporate Governance* dan mengerti akan hal tersebut. Terdapat dua karakteristik responden dalam penelitian, yaitu berdasarkan lama bekerja dan posisi jabatan yang diduduki saat ini.

1. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Identifikasi responden berdasarkan lama bekerja di Bank Syariah Mandiri yang diisi pada kuesioner penelitian dapat dilihat di tabel 4.2. berikut ini :

Tabel 4.2.
Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	3	6,7%
1 - 5 tahun	14	31,1%
> 5 tahun	28	62,2%
Total	45	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.2. tersebut, dapat dilihat bahwa mayoritas lama bekerja pegawai di BSM yang mengisi kuesioner ini adalah lebih dari 5 tahun sebesar 62,2% atau 28 orang kemudian disusul 1 – 5 tahun sebesar 31,1% atau 14 orang dan kurang dari 1 tahun sebesar 6,7% atau 3 orang.

2. Identifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

Identifikasi responden berdasarkan jabatan di Bank Syariah Mandiri saat ini di dalam kuesioner penelitian dapat dilihat di tabel 4.3. berikut :

Tabel 4.3.
Identifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Account Maintenance Staff	2	4.4%
Account Officer	1	2.2%
Admin	2	4.4%
Administration Staff	1	2.2%
Analisis Mikro	1	2.2%
BBRM	1	2.2%
CBRM	2	4.4%
CSE	1	2.2%
Customer Service	2	4.4%
FCLA	2	4.4%
Financial Advisor	1	2.2%
General Support Staff	2	4.4%
JCBRM	1	2.2%
LPDC	1	2.2%
Marketing Mikro	1	2.2%
Pawning Officer	1	2.2%
Pelaksana	2	4.4%
Retail Collection Officer	1	2.2%
Retail Sales Executive	2	4.4%
Risk Officer	1	2.2%
Staff	10	20.0%
Supervisor	4	8.9%

Syariah Funding Excecutive	3	6.7%
Teller	2	4.4%
Jumlah	45	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.3. tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di BSM umumnya adalah staff yaitu sebesar 20% atau 10 pegawai kemudian disusul supervisor sebesar 8,9% atau 4 pegawai dan Syariah Funding Excecutive sebesar 6,7% atau 3 pegawai. sedangkan untuk jabatan lainnya umumnya hanya diisi 1 atau 2 orang saja.

4.3 Analisa Deskripsi Prinsip GCG sebagai Variabel X

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel X adalah Prinsip GCG. Prinsip GCG adalah prinsip prinsip yang dijadikan pedoman bagi perusahaan dalam menjalankan usahanya yang terdapat di dalam prosedur operasionalnya sesuai dengan peraturan *Good Corporate Governance*. Prinsip GCG ini sendiri memiliki lima indikator yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, indepedensi dan keadilan/kewajaran dimana masing masing indikator ini mempunyai empat pertanyaan untuk mengukur dan melihat bagaimana tanggapan responden dan perhitungan skor variabelnya sehingga pertanyaan untuk variabel X ini sendiri terdiri dari 20 pertanyaan yang telah dibagikan kepada responden dan kemudian dianalisis sesuai dengan jawaban yang diberikan.

Deskripsi data variabel X yaitu prinsip GCG dapat dilihat pada tabel tabel berikut ini.

1. Pertanyaan mengenai Transparansi

Transparansi merupakan komitmen dari perusahaan untuk menyediakan data dan informasi yang dibutuhkan pegawai secara mudah dan jelas serta memelihara keterbukaan dalam pengambilan keputusan oleh perusahaan. Transparansi mempunyai unsur pengungkapan dan penyediaan informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, dan akurat. Pada penelitian ini, indikator transparansi dijabarkan dalam 4 pertanyaan berikut:

Tabel 4.4. Penjabaran Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Persetujuan Transparansi

No	Uraian Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Mean
T1	BSM memberikan informasi secara terbuka	6	38	-	1	3,09
T2	Pegawai mendapat informasi dengan mudah	6	37	2	-	3,09
T3	BSM memelihara keterbukaan dalam pengambilan keputusan	6	38	-	1	2,84
T4	Pegawai mengetahui setiap pengambilan keputusan	4	32	7	2	3,18
	Rata-rata					3,05

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Salah satu implementasi transparansi dalam praktik bisnis adalah adanya keterbukaan informasi yang dapat diakses pegawai sesuai dengan perundang-undangan. Pada tabel 4.4. pertanyaan T1 menunjukkan mayoritas responden pegawai memilih setuju bahwa BSM memberikan informasi secara terbuka kepada pegawainya

dengan rata rata 3,09. Hanya 2,2% atau 1 orang yang memilih sangat tidak setuju. Informasi yang terdapat dalam prinsip transparansi yang harus diungkapkan meliputi visi, misi, kondisi keuangan, pemegang saham pengendali, sistem manajemen resiko dan sistem pengawasan dan pengendalian. Informasi-informasi tersebut harus dapat diakses dengan mudah sehingga pada pertanyaan T2 dapat dilihat bahwa sebanyak 82,2% atau 37 responden menyatakan setuju telah mendapatkan informasi secara mudah dari perusahaan dengan rata rata 3,09.

Prinsip keterbukaan yang dianut harus merata kepada seluruh lini termasuk dalam pengambilan keputusan. Pada T3 dapat dilihat bahwa sebanyak 84,4% atau 38 responden menyatakan setuju BSM memelihara keterbukaan dalam pengambilan keputusan dengan rata rata 2,84 hampir mendekati angka 3 (setuju). Setiap pengambilan keputusan yang ada harus diinformasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan agar dapat menjalankan bisnis secara objektif dan sehat. Pada T4 sebanyak 71% atau 32 responden pegawai menyatakan setuju dalam mengetahui setiap pengambilan keputusan di BSM dan 8,8% atau 4 responden menyatakan sangat setuju. Namun, sebesar 15,5% atau 7 responden menyatakan tidak setuju dan 4,4% atau 2 responden menyatakan sangat tidak setuju dalam mengetahui setiap pengambilan keputusan di BSM.

Dalam hal ini secara keseluruhan indikator transparansi memperoleh hasil rata rata 3,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa

BSM telah memberikan informasi secara terbuka kepada pegawainya, pegawai BSM mendapatkan informasi dengan mudah dari perusahaan, pegawai mengetahui setiap pengambilan keputusan di BSM dan BSM telah berhasil dalam memelihara keterbukaan dalam pengambilan keputusannya.

2. Pertanyaan mengenai Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah menjamin tersedianya mekanisme, tanggung jawab yang jelas yang sesuai dengan visi misi dan strategi perusahaan serta penempatan tugas sesuai dengan divisi yang ditempati karyawan. Akuntabilitas mengandung unsur kejelasan fungsi dan cara mempertanggungjawabkannya di dalam perusahaan. Akuntabilitas merupakan salah satu kriteria yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.

Tabel 4.5. Penjabaran Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Persetujuan Akuntabilitas

No	Uraian Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Mean
A1	BSM menetapkan tanggung jawab sesuai dengan visi misi	11	31	3	-	3,18
A2	Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan visi misi	12	31	-	1	3,22
A3	BSM memberikan tugas sesuai dengan divisi yang ditempati pegawai	9	34	1	1	3,13
A4	Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan divisi yang ditempati	14	28	3	-	3,24
	Rata-rata					3,19

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Salah satu implementasi akuntabilitas menurut prinsip GCG adalah menetapkan tanggung jawab dan rincian tugas sesuai dengan visi misi dan strategi perusahaan secara jelas. Pada tabel 4.5. pertanyaan A1 dapat dilihat bahwa sebesar 68% atau 31 responden memilih setuju BSM telah menetapkan tanggung jawab dari tugas yang diberikan sesuai dengan visi misi dengan rata rata 3,18. Perusahaan menetapkan segala rincian tugas dan tanggung jawab masing-masing organ perusahaan dan pegawai secara jelas dan pegawai harus menjalankan tugas sesuai dengan visi misi dan strategi perusahaan.

Pada pertanyaan A2 dapat dilihat bahwa sebesar 84,4% atau 31 responden pegawai memilih setuju telah menjalankan tugas sesuai dengan visi misi dengan rata rata 3,22. Pada pertanyaan nomor A3 sebesar 75% atau 34 responden pegawai menyatakan setuju bahwa BSM telah memberikan tugas sesuai dengan divisi yang ditempati pegawai dengan rata rata 3,13. Pada pertanyaan nomor A4 dapat dilihat bahwa sebesar 62,2% atau 28 responden pegawai menyatakan setuju telah menjalankan tugas sesuai dengan divisi yang ditempati dan 31,1% atau 14 responden menyatakan sangat setuju dengan rata-rata 3,24.

Keseluruhan rata-rata indikator akuntabilitas adalah 3,19 sehingga dapat disimpulkan bahwa BSM telah menetapkan tanggung jawab sesuai dengan visi misi karena mayoritas responden memilih setuju, mayoritas pegawai telah menjalankan pekerjaan sesuai dengan visi misi yang ditetapkan oleh perusahaan,

BSM memberikan tugas sesuai dengan divisi yang ditempati pegawai dan pegawai BSM menjalankan tugas sesuai dengan divisi yang ditempatinya.

3. Pertanyaan mengenai Responsibilitas

Responsibilitas adalah sebuah prinsip dimana perusahaan harus mematuhi perundang-undangan dan melaksanakan tanggung jawab kepada para pihak yang berkepentingan serta menumbuhkan rasa tanggung jawab kepada pegawainya. Setiap jajaran dari perusahaan harus berpegang teguh pada prinsip kehati-hatian dan memastikan kepatuhan pada perundang-undangan yang berlaku.

Tabel 4.6. Penjabaran Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Persetujuan Responsibilitas

No	Uraian Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Mean
R1	BSM menanamkan rasa tanggung jawab kepada pegawai	13	31	1	-	3,29
R2	BSM mendorong pegawai mempunyai rasa memiliki dan tanggung jawab	16	27	1	1	3,29
R3	Pegawai merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi kepada perusahaan	12	33	-	-	3,27
R4	BSM mewajibkan pegawai patuh kepada aturan yang berlaku	21	23	1	-	3,44
	Rata-rata					3,32

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Pada tabel 4.6. pertanyaan R1 sebesar 68,8% atau 31 pegawai memilih setuju bahwa BSM menanamkan rasa tanggung jawab kepada mereka dengan rata-rata 3,29. Untuk menjalankan

responsibilitas, perusahaan harus menanamkan rasa tanggung jawab kepada pegawainya agar terciptanya rasa tanggung jawab kepada masyarakat dan lingkungan. Pada pertanyaan R2 tanggung jawab mencakup adanya deskripsi yang jelas mengenai peranan dari semua pihak dalam mencapai tujuan bersama termasuk rasa memiliki terhadap perusahaan dan bertanggung jawab atas tindakannya, sebesar 60% atau 27 pegawai menyatakan setuju dengan rata rata 3,29 mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan dan berani bertanggung jawab atas segala tindakannya. Namun, masih ada pegawai yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu masing-masing sebesar 2,2% atau 1 pegawai.

Untuk mengetahui bahwa hasil dari BSM telah menanamkan rasa tanggung jawab kepada pegawainya yaitu pegawai mempunyai rasa bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Pada pertanyaan R3 sebesar 73,3% atau 33 pegawai menyatakan setuju. Prinsip responsibilitas harus dijalankan sepenuhnya dengan adanya kewajiban dari BSM kepada pegawai untuk patuh terhadap aturan yang berlaku. Pada pertanyaan R4 dapat dilihat sebesar 51,1% atau 23 pegawai menyatakan setuju dan 46,6% atau 21 pegawai menyatakan sangat setuju sedangkan 2,2% atau 1 pegawai menyatakan tidak setuju bahwa BSM mewajibkan pegawai patuh terhadap aturan yang berlaku di perusahaan.

Keseluruhan rata-rata indikator responsibilitas adalah 3,32 dan dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa BSM telah menanamkan rasa tanggung jawab atas apa yang dikerjakan pegawainya dan seluruh pegawai mempunyai rasa tanggung jawab untuk memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pertanyaan mengenai Indepedensi

Indepedensi adalah suatu prinsip dimana perusahaan diharapkan melakukan pengelolaan secara independen sehingga masing masing jajaran perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak terpengaruh oleh pihak lain dalam melakukan pekerjaannya. Indepedensi terkait dengan memegang teguh terhadap kebenaran dan mandiri dalam mengerjakan tugasnya.

Tabel 4.7. Penjabaran Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Persetujuan Indepedensi

No	Uraian Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Mean
I1	Pegawai bekerja sepenuh hati tanpa ada tekanan pihak manapun	12	28	3	1	3,16
I2	Pegawai dapat mengambil keputusan secara objektif	5	35	3	2	2,96
I3	BSM tidak memberikan tugas di luar tanggung jawab pegawai	3	35	4	3	2,84
I4	Pegawai bersikap profesional dalam mengerjakan tugas	10	33	2	-	3,18
	Rata-rata					3,03

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Prinsip indepedensi dijalankan dengan tidak adanya saling mendominasi dan tidak dapat diinterverensi oleh pihak lain sehingga pegawai dalam menjalankan pekerjaannya bekerja dengan

sepenuh hati tanpa ada tekanan dari pihak manapun. Pada pertanyaan I1 dapat dilihat bahwa sebesar 62,2% atau 28 pegawai menyatakan setuju bekerja dengan sepenuh hati tanpa ada tekanan dari pihak manapun. Namun, sebesar 6,6% atau 3 pegawai menyatakan tidak setuju dan 2,2% atau 1 pegawai menyatakan sangat tidak setuju akan hal tersebut. Pedoman dalam menjalankan prinsip independensi salah satunya adalah dapat melakukan pengambilan keputusan secara objektif tanpa adanya benturan dari pihak manapun.

Pada tabel pertanyaan I2 sebesar 77,7% atau 35 pegawai menyatakan setuju dengan rata rata 2,96 mendekati setuju. Setiap bagian dari perusahaan harus melaksanakan fungsi dan tugasnya masing-masing dan tidak melempar tanggung jawab antara satu yang lainnya. Pada pertanyaan I3 sebesar 77,8% atau 35 pegawai menyatakan setuju BSM tidak memberikan tugas diluar tanggung jawab pegawai, 6,6% atau 3 pegawai menyatakan sangat setuju. Namun, sebesar 8,9% atau 4 pegawai menyatakan tidak setuju dan 6,6% atau 3 pegawai menyatakan sangat tidak setuju, tetapi sudah dapat disimpulkan bahwa BSM tidak memberikan tugas diluar tanggung jawab karyawan. Dalam pelaksanaan independensi, pegawai harus mempunyai sikap independen atau mandiri dalam mengerjakan tugasnya. Pada tabel pertanyaan I3 sebesar 73,3% atau 33 pegawai dan 22,2% atau 10 pegawai menyatakan telah bersikap profesional/mandiri dalam mengerjakan tugasnya

sedangkan sisanya sebesar 4,4% atau 2 pegawai menyatakan tidak setuju akan hal tersebut.

Secara keseluruhan rata-rata 3,03 menunjukkan bahwa responden setuju jika perusahaan melakukan pengelolaan secara independen, di mana masing-masing jajaran perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak terpengaruh oleh pihak lain dalam melakukan pekerjaannya

5. Pertanyaan mengenai Kewajaran

Kewajaran atau *fairness* mengandung unsur keadilan, yang menjamin bahwa setiap keputusan dan kebijakan yang diambil adalah demi kepentingan seluruh pihak dan tidak berdasarkan unsur suka atau tidak suka. Keputusan yang diambil harus sesuai dengan peraturan yang berlaku yang menjamin keadilan untuk seluruh pihak termasuk para pegawai.

Tabel 4.8. Penjabaran Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Persetujuan Kewajaran

No	Uraian Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Mean
F1	BSM memperlakukan pegawai dengan adil sesuai dengan yang dikerjakan	3	36	5	1	2,91
F2	Pegawai mendapatkan perhatian tanpa ada perbedaan	3	36	4	2	2,89
F3	BSM memberikan kesempatan yang sama dalam memberikan masukan	3	39	2	1	2,98
F4	Setiap pegawai mempunyai kedudukan hukum yang sama dengan pegawai lain	7	32	4	2	2,98
Rata-rata						2,94

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Mewujudkan prinsip kejawaran harus adanya keadilan dari perusahaan untuk seluruh pegawai, memperlakukan adil pegawai sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Apabila salah maka diberi sanksi dan apabila melakukan tugas dengan baik diberi penghargaan. Pada pertanyaan F1 sebesar 80% atau 36 pegawai menyatakan setuju dan 6,6% atau 3 pegawai menyatakan sangat setuju bahwa BSM telah memperlakukan adil sesuai dengan yang dikerjakan. Namun, ternyata sebesar 11,1% atau 5 pegawai dan 2,2% atau 1 pegawai masih merasa BSM tidak memperlakukan pegawai dengan adil. Perusahaan harus memberikan perhatian dan perlakuan yang setara dan wajar kepada pegawai tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, gender dan kondisi fisik. Pada pertanyaan F2 sebesar 80% atau 36 pegawai dan 6,6% atau 3 pegawai menyatakan setuju dan sangat setuju telah mendapatkan perhatian tanpa ada perbedaan. Namun sebesar 8,9% atau 4 pegawai dan 4,4% atau 2 pegawai tidak merasa mendapatkan perhatian tanpa adanya perbedaan.

Perusahaan harus memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai dalam memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan perusahaan. Pada pertanyaan F3 sebesar 86,7% atau 39 pegawai menyatakan setuju dan 6,6% atau 3 pegawai menyatakan sangat setuju BSM memberikan kesempatan yang sama dalam memberikan masukan. Namun, sebesar 4,4% atau 2 pegawai dan 2,2% atau 1 pegawai merasa BSM belum memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai dalam

memberikan masukan. Perusahaan harus memastikan bahwa seluruh pegawai mempunyai kedudukan hukum yang sama dengan pegawai lainnya tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, gender, dan kondisi fisik.

Pada pertanyaan F4, sebesar 71,1% atau 32 pegawai menyatakan setuju dan 15,6% atau 7 pegawai menyatakan setuju mempunyai kedudukan hukum yang sama dengan pegawai lainnya. Namun, sebesar 8,9% atau 4 pegawai dan 4,4% atau 2 pegawai masih merasa belum memiliki kedudukan hukum yang sama dengan pegawai lainnya. Tabel 4.8. mendapatkan rata-rata 2,96 mendekati angka 3 yang artinya responden setuju menyatakan bahwa pegawai diperlakukan dengan adil oleh perusahaan, mendapat perhatian tanpa adanya perbedaan, pegawai mendapatkan kesempatan yang sama dalam memberi masukan dan pegawai mempunyai kedudukan hukum yang sama dengan pegawai lainnya.

B. Analisa Deskripsi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Y

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana pegawai memandang pekerjaan yang dilakukan berdasarkan prinsip prinsip *good corporate governance* yang berlaku di dalam perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan bagaimana seseorang memandang pekerjaannya disertai dengan beberapa aspek yaitu penggajian, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur operasi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Penelitian ini hanya memfokuskan kepuasan kerja pada aspek aspek yang dianggap terkait dengan

prinsip prinsip GCG dan menyatakan kepuasan atas prinsip GCG tersebut. Variabel Y kepuasan kerja mempunyai 13 pertanyaan yang dibagikan kepada 45 responden. Deskripsi data variabel Y kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

Tabel 4.9. Penjabaran Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Persetujuan Kepuasan Kerja

No	Uraian Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Mean
K1	Senang dengan sifat keterbukaan di perusahaan	6	36	2	1	3,04
K2	Senang dengan tugas yang diberikan karena sesuai dengan pekerjaan	6	36	3	-	3,07
K3	Bersalah apabila tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan	11	34	-	-	3,24
K4	Puas bekerja tanpa memihak siapapun	6	37	2	-	3,09
K5	Puas diperlakukan adil oleh BSM	5	34	5	1	2,96
K6	Puas dengan peraturan yang berlaku di BSM	5	39	-	-	3,09
K7	Peraturan di BSM sesuai dengan GCG	9	34	2	-	3,16
K8	Gaji sesuai dengan apa yang dikerjakan	2	39	4	-	2,96
K9	Kesesuaian pemberian gaji membuat semangat bekerja	5	38	2	-	3,07
K10	Promosi jabatan diberikan sesuai dengan bidang keahlian	5	35	5	-	3,00
K11	BSM memberikan perhatian kepada pegawainya	3	32	4	2	2,97
K12	Pegawai menerima penghargaan ketika melakukan tugas dengan baik	4	36	3	2	2,93

K13	Jalur komunikasi di BSM berjalan sangat baik	5	34	4	2	2,93
	Rata-rata					3,04

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Mengacu kepada prinsip transparansi, pegawai harus merasa senang dengan sifat transparan atau keterbukaan di dalam perusahaan. Pada pertanyaan K1 sebesar 80% atau 36 pegawai menyatakan setuju, 13,3% atau 6 pegawai menyatakan sangat setuju, 4,4% atau 2 pegawai menyatakan tidak setuju dan 2,2% atau 1 pegawai menyatakan sangat setuju. Mayoritas pegawai menyatakan setuju, oleh karena itu dapat disimpulkan pegawai puas dengan sifat keterbukaan yang ada di BSM dengan rata rata 3,04. Pada pertanyaan K2 dapat dilihat bahwa sebesar 80% atau 36 pegawai menyatakan setuju dengan rata rata 3,07. Mayoritas pegawai menyatakan setuju bahwa pegawai senang dengan tugas yang diberikan karena sesuai dengan pekerjaannya, oleh karena itu dapat disimpulkan pegawai puas dengan tugas yang diberikan karena sesuai dengan pekerjaan dan divisi yang ditempati.

Mengacu pada prinsip responsibilitas, pegawai harus mempunyai rasa tanggung jawab dan memiliki pada perusahaan. Apabila mempunyai rasa tanggung jawab dan memiliki maka pegawai merasa nyaman dan puas bekerja. Pada pertanyaan K3 sebesar 75,6% atau 34 pegawai dan 24,4% atau 11 pegawai menyatakan setuju dan sangat setuju merasa bersalah apabila tidak bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan tidak ada pegawai yang menyatakan tidak setuju ataupun sangat tidak setuju dengan

rata rata 3,24. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai merasa mempunyai tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan yang mengakibatkan akan merasa bersalah apabila tidak bertanggungjawab dalam pekerjaannya. Setiap pegawai dalam mewujudkan prinsip independensi harus merasa puas dalam bekerja tanpa memihak siapapun. Pada pertanyaan K4 sebesar 82,2% atau 37 pegawai menyatakan setuju dengan rata rata 3,09.

Setiap pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila diperlakukan adil oleh perusahaannya. Pada pertanyaan K5 sebesar 75,6% atau 34 pegawai dan 11,1% atau 5 pegawai menyatakan setuju dan sangat setuju telah merasa puas diperlakukan adil oleh BSM. Namun, masih ada pegawai yang belum puas diperlakukan adil oleh BSM yaitu sebesar 11,1% atau 5 pegawai menyatakan tidak setuju sedangkan sisanya 2,2% atau 1 pegawai sangat tidak setuju. Pada pertanyaan K6 memiliki rata rata 3,09 dan tidak ada yang memilih tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan pegawai merasa puas dengan peraturan yang ditetapkan di BSM. Peraturan yang berlaku di perusahaan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dalam hal ini BSM selaku Bank Umum Syariah harus menetapkan peraturan di perusahaannya sesuai dengan GCG. Pada pertanyaan K7 sebesar 75,6% atau 34 pegawai menyatakan setuju bahwa peraturan di BSM sudah sesuai dengan GCG yang berlaku. Namun, sebesar 4,4% atau 2 pegawai masih merasa peraturan di BSM belum sesuai dengan GCG yang berlaku.

Penggajian merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan kepuasan bekerja pegawai. Gaji adalah hasil imbalan hasil atas kerja seseorang. Pada K8 sebesar 86,7% atau 39 pegawai menyatakan setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan. Namun, sebesar 8,9% atau 4 pegawai belum merasa apa yang dikerjakan sesuai dengan gaji yang didapatkan. Kepuasan akan didapatkan apabila apa yang dikerjakan sesuai dengan gaji yang didapatkan, dan apabila sesuai maka pegawai akan merasa semangat dalam bekerja. Pada K9 sebesar 84,4% atau 38 pegawai menyatakan setuju kesesuaian gaji membuat pegawai semangat dalam bekerja. Namun, sebesar 4,4% atau 2 pegawai merasa tidak semangat bekerja karena ketidaksesuaian gaji yang didapatkan. Kepuasan dari promosi mendapatkan kesempatan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi yang sesuai dengan bidang keahliannya. Pada pertanyaan K10 sebesar 77,8% atau 35 pegawai menyatakan setuju dan 11,1% atau 5 pegawai menyatakan sangat setuju bahwa promosi jabatan yang diberikan sesuai dengan bidang keahliannya sedangkan sisanya 11,1% atau 5 pegawai merasa promosi jabatan yang diberikan belum sesuai dengan bidang keahliannya. Perhatian yang dimaksud disini adalah BSM memperlakukan adil dan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan tanpa membedakan apapun. Pada pertanyaan K11 sebesar 71,1% atau 32 pegawai menyatakan setuju bahwa BSM telah memberikan perhatian kepada pegawainya.

Namun, sebesar 8,9% atau 4 pegawai dan 4,4% atau 2 pegawai menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju akan hal tersebut.

Seorang pegawai akan merasa puas bekerja ketika hasil kerjanya diakui, diapresiasi dan dihargai saat melakukan tugasnya dengan baik. Pada pertanyaan K12 sebesar 80% atau 36 pegawai menyatakan setuju menerima penghargaan ketika melakukan tugas dengan baik. Namun, sebesar 6,7% atau 3 pegawai dan 4,4% atau 2 pegawai menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju menerima penghargaan ketika melakukan tugas dengan baik. Kepuasan dalam komunikasi yaitu melakukan dan mendapatkan informasi baik itu dengan lisan ataupun tulisan, pada pertanyaan K13 sebesar 75,6% atau 34 pegawai menyatakan setuju, 11,1% atau 5 pegawai menyatakan sangat setuju, 8,9% atau 4 pegawai menyatakan tidak setuju dan 4,4% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai menyatakan setuju bahwa jalur komunikasi di BSM berjalan dengan sangat baik sehingga pegawai merasa puas dalam bekerja. Keseluruhan tabel kepuasan kerja mendapatkan rata rata sebesar 3,04 yang mempunyai arti bahwa rata rata pegawai menyatakan bahwa mereka puas bekerja di BSM.

C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan uji instrumen yang diperoleh dari indikator pada setiap variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan kehandalan suatu variabel tersebut. Sebelum dilakukan analisis regresi dan uji hipotesis maka

dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan uji reliabilitas terhadap setiap pertanyaan yang digunakan dengan bantuan aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan pada setiap pertanyaan yang digunakan dan menguji sejauh mana kebenaran serta ketepatan suatu variabel tersebut sebagai alat ukur. Dikatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel dengan nilai r tabel pada $df N-2$ dan taraf signifikansi 5% atau 0,05 adalah 0,248. Jika r hitung $< r$ tabel maka butir pertanyaan tersebut harus dibuang dan tidak dapat digunakan di dalam penelitian. Hasil dari uji validitas setiap variabel pertanyaan dapat dilihat di tabel berikut.

Tabel 4.10.
Hasil Validitas Variabel X Prinsip GCG

	R hitung (Corrected Item- Total Correlation)	R tabel	Keterangan
Transparansi			
Pertanyaan 1	0,634	0,248	Valid
Pertanyaan 2	0,572	0,248	Valid
Pertanyaan 3	0,697	0,248	Valid
Pertanyaan 4	0,710	0,248	Valid
Akuntabilitas			
Pertanyaan 1	0,457	0,248	Valid
Pertanyaan 2	0,761	0,248	Valid
Pertanyaan 3	0,679	0,248	Valid
Pertanyaan 4	0,645	0,248	Valid
Responsibilitas			
Pertanyaan 1	0,606	0,248	Valid

Pertanyaan 2	0,582	0,248	Valid
Pertanyaan 3	0,686	0,248	Valid
Pertanyaan 4	0,582	0,248	Valid
Indepedensi			
Pertanyaan 1	0,686	0,248	Valid
Pertanyaan 2	0,640	0,248	Valid
Pertanyaan 3	0,763	0,248	Valid
Pertanyaan 4	0,531	0,248	Valid
Kewajaran			
Pertanyaan 1	0,644	0,248	Valid
Pertanyaan 2	0,689	0,248	Valid
Pertanyaan 3	0,648	0,248	Valid
Pertanyaan 4	0,562	0,248	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Pada tabel 4.10. tersebut dapat dilihat bahwa nilai r hitung (*corrected item total correlation*) lebih besar dari r tabel yang bernilai 0,248 dengan signifikasi 5% atau 0,05 dan $n = 45$ sehingga dapat disimpulkan seluruh pertanyaan di dalam kuesioner valid dan dapat digunakan dalam penelitian serta layak untuk mendefinisikan variabel bebas.

Tabel 4.11.

Hasil Validitas Variabel Y Kepuasan Kerja

	R hitung (<i>Corrected Item- Total Correlation</i>)	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,720	0,248	Valid
Pertanyaan 2	0,634	0,248	Valid
Pertanyaan 3	0,478	0,248	Valid
Pertanyaan 4	0,446	0,248	Valid
Pertanyaan 5	0,748	0,248	Valid
Pertanyaan 6	0,616	0,248	Valid

Pertanyaan 7	0,596	0,248	Valid
Pertanyaan 8	0,456	0,248	Valid
Pertanyaan 9	0,537	0,248	Valid
Pertanyaan 10	0,473	0,248	Valid
Pertanyaan 11	0,658	0,248	Valid
Pertanyaan 12	0,567	0,248	Valid
Pertanyaan 13	0,831	0,248	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Pada tabel 4.11. dapat dilihat bahwa nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) yang telah dibagikan kepada 45 responden lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dan $n = 45$ yaitu 0,248. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan variabel terikat kepuasan kerja valid dan dapat digunakan serta layak mendefinisikan variabel tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan yang valid. Uji ini dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner memiliki reliabilitas yang baik dan terpercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.12.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N	Keterangan
Prinsip GCG (X)	0,941	20	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,895	13	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Pada tabel 4.12. tersebut dapat dilihat bahwa kedua variabel bersifat reliabel atau dapat dipercaya karena masing masing variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 yaitu variabel X prinsip GCG 0,941 dan variabel Y kepuasan kerja 0,895. Sehingga instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

D. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji normal atau tidaknya data. Penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Maka apabila hasil Asymp.Sig.(2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka variabel berdistribusi normal sedangkan apabila kurang dari 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.13.
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

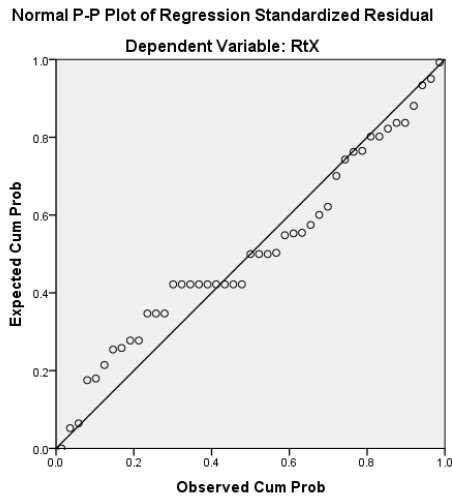
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		RtX
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.0844
	Std. Deviation	.38136
Most Extreme Differences	Absolute	.184
	Positive	.158
	Negative	-.184
Kolmogorov-Smirnov Z		1.237
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.13. tersebut diketahui hasil Asymp.Sig.(2-tailed) bernilai 0,094 yang dimana lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel berdistribusi normal dengan jumlah data sebanyak 45 responden.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan p-plot yaitu dengan ketentuan apabila titik titik terlihat mendekati garis diagonal maka distribusi data dianggap normal.



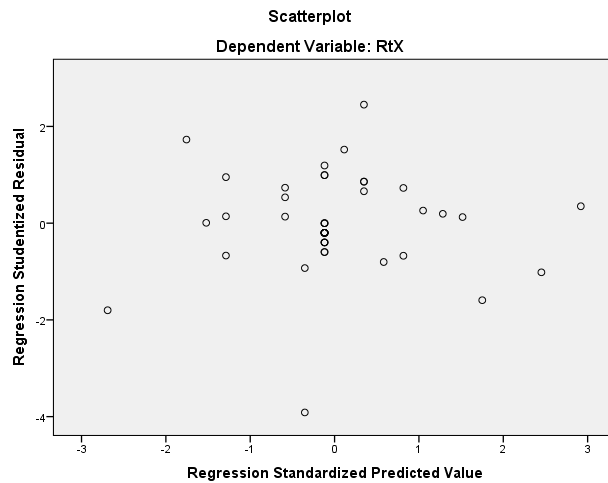
Gambar 4.1.

Grafik P-Plot Uji Normalitas Data

Pada gambar 4.1. dapat dilihat bahwa titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya agak mendekati dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak adanya heterokedastisitas. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot.



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Gambar 4.2.

Grafik Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 4.2. tersebut dapat dilihat bahwa titik titik data tidak terdapat pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada heterokedastisitas dalam penelitian ini.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t (Elva, 2012: 59). Autokorelasi dapat diuji dengan menggunakan Durbin-Watson. Dikatakan tidak terdapat autokorelasi apabila nilai DW di antara -2 sampai +2, jika angka DW di atas +2 maka terdapat autokorelasi positif dan apabila di bawah -2 maka terdapat autokorelasi negatif.

Tabel 4.14.

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.565	.555	.21954	1.553

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Pada tabel 4.14 tersebut dapat dilihat nilai DW pada kolom Durbin-Watson adalah sebesar 1,553. Angka tersebut berada di antara -2 dan +2 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi dalam penelitian ini.

E. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar hubungan positif prinsip GCG terhadap kepuasan kerja dan memprediksi nilai dari kepuasan kerja apabila nilai prinsip GCG mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner yang dibagikan. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan

SPSS. Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.15.
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.039	.270		3.851	.000
RtX	.649	.087	.752	7.474	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.15. maka model persamaan regresi adalah :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 1,039 + 0,649x$$

Persamaan regresi dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,039 menunjukkan bahwa jika variabel prinsip GCG bernilai 0,000 maka berbanding lurus dengan variabel kepuasan kerja yaitu 1,039
2. Nilai koefisien X sebesar 0,649 menunjukkan bahwa variabel prinsip GCG berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, atau dengan kata lain jika ditingkatkan prinsip GCG senilai satu maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,649.

F. Pengujian Hipotesis

a. Uji parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai

signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah :

- 1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_2 diterima
- 2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_1 diterima dan H_2 ditolak

Nilai t tabel dengan α 5% dan jumlah sampel n dikurangi k jumlah variabel yang digunakan maka diperoleh t tabel sebesar 1,681.

Tabel 4.16.
Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.039	.270		3.851	.000
RtX	.649	.087	.752	7.474	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Pada tabel 4.16. diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 7,474 lebih besar dari nilai t tabel 1,681 dengan nilai sigifikansi $0,00 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa prinsip GCG berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai t hitung $>$ tabel dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 sehingga H_1 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa di BSM Banda Aceh prinsip GCG memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Uji koefisien korelasi dan determinasi bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat di dalam penelitian ini menghitung seberapa besar pengaruh Prinsip GCG terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BSM Banda Aceh. Nilai koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.17.
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.555	.25443

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.17. didapati hasil perhitungan uji koefisien korelasi dan determinasi dari *Model Summary*. Nilai *R Square* sebesar 0,565 pada tabel menunjukkan sebesar 56,5% prinsip GCG mempengaruhi kepuasan kerja dan 43,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R sebesar 0,752 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara prinsip GCG dan kepuasan kerja sehingga hubungan antar variabel tersebut searah.

G. Pembahasan

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan tentang bagaimana seseorang memandang pekerjaan mereka disertai dengan faktor-faktor yang mendukung ataupun tidak mendukung. Kepuasan kerja

menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, karena kepuasan kerja dapat memberikan hasil kinerja yang optimal ataupun tidak. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yang seringkali dapat berubah-ubah, yang dalam hal ini terkandung beberapa faktor seperti penggajian, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur operasi, rekan kerja, pekerjaan tersebut, dan komunikasi. Menurut Spector (Ramadhan, 2016) faktor faktor tersebut dapat menjadi alat ukur untuk meneliti kepuasan kerja seseorang di dalam perusahaan dan menentukan kepuasan bekerja seseorang.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh prinsip prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap kepuasan kerja pegawai sebagaimana yang telah diketahui bahwa bank saat ini harus menetapkan prinsip prinsip GCG dalam perusahaan mereka. Prinsip GCG adalah prinsip prinsip yang ditetapkan dalam perusahaan yang umumnya terkandung 5 indikator yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran. Dalam indikator tersebut terdapat beberapa pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerapan prinsip GCG terhadap kepuasan kerja pegawai BSM Banda Aceh. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa faktor dari kepuasan kerja yang dianggap relevan dengan penerapan prinsip GCG yaitu prosedur kerja di mana dalam penelitian ini prosedur operasi sudah mencakup dari seluruh faktor

kepuasan kerja berdasarkan penerapan GCG yang ada di perusahaan.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah prinsip GCG mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja BSM Banda Aceh yang ditunjukkan dengan hasil beberapa uji pengujian. Berdasarkan uji-t terdapat pengaruh positif yang signifikan antara prinsip GCG terhadap kepuasan kerja pegawai BSM Banda Aceh, dimana nilai (Sig.) menunjukkan $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 7,474 lebih besar dari nilai t tabel 1,681. Dengan demikian H1 ditolak dan H2 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara prinsip GCG dan kepuasan kerja pegawai BSM banda Aceh.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi diketahui hasil sebesar 0,752 hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang cukup kuat antara prinsip GCG terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil *R square* diketahui hasil sebesar 0,565 sehingga dapat disimpulkan prinsip GCG mempengaruhi kepuasan kerja pegawai BSM Banda Aceh sebesar 56,5% dan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pegawai BSM merasa puas dan senang dengan peraturan yang ditetapkan BSM yang sesuai dengan GCG yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Vinda Andani dan Akhmad Riduwan (2015) dan Gilang Ramadhan (2016) yang menyatakan penerapan GCG mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Sedangkan tidak sejalan dengan

penelitian Khafifah dan Robinson Sembiring yang menyatakan prinsip GCG mempunyai pengaruh yang sangat lemah terhadap kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan:

1. Penerapan prinsip GCG mempunyai pengaruh terhadap prosedur operasional BSM yang dimana dalam hal ini BSM menerapkannya secara umum dalam peraturan yang dinamakan dengan ETHIC. BSM sangat mengoptimalkan aturan aturannya dengan prinsip GCG. BSM mendorong penuh untuk melakukan penerapan GCG secara internal guna mendorong terciptanya budaya yang menjunjung tinggi transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, indepedensi, dan kewajaran/kesetaraan agar pegawai mempunyai karakter yang sesuai dengan prinsip GCG tersebut. Pegawai BSM 9% menyatakan sangat setuju dan 75,6% menyatakan sangat setuju bahwa peraturan di BSM sangat sesuai dengan GCG, hal ini dapat menjadi bukti bahwa prinsip GCG mempunyai pengaruh terhadap prosedur operasional BSM.
2. Prinsip GCG mempunyai pengaruh positif dan signifikan pula terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari uji-t dimana nilai (Sig.) menunjukkan $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 7,474 lebih besar dari nilai t tabel 1,681 dan

hasil koefisien korelasi diketahui hasil sebesar 0,752 hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang cukup kuat antara prinsip GCG terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil R square diketahui hasil sebesar 0,565 sehingga dapat disimpulkan prinsip GCG mempengaruhi kepuasan kerja pegawai BSM Banda Aceh sebesar 56,5%

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang disimpulkan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan peneliti untuk perusahaan dan penelitian seterusnya, yaitu :

1. Bank Syariah Mandiri harus terus mempertahankan kualitasnya agar seluruh pegawai merasa puas dalam bekerja dan harus terus ditingkatkan agar tidak ada pegawai yang merasa tidak setuju atau sangat tidak setuju terhadap sesuatu hal terkait kepuasan kerja.
2. Dari variabel prinsip GCG hanya menyumbang 56,5% terhadap kepuasan kerja sedangkan sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh sebab itu disarankan untuk peneliti selanjutnya agar meneliti hal hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Ilham. (2014) *Penerapan Good Corporate Governance Pada Bank Syariah Mandiri*. Jakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Daniri, A. (2008) *Standarisasi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fadli, Ahmad. (2015). Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Al Masraf* Vol. 2 No. 1
- Farhah. (2014) *Evaluasi Penerapan Good Corporate Governance di Bank Syariah Mandiri (Analisis Self Assessment Berdasarkan SEBI No. 12/13/Dpbs Tanggal 30 April 2010)*. Jakarta. UIN Syarif Hidayatullah.
- Hamdani. (2016) *Good Corporate Governance Tinjauan Etika dalam Praktik Bisnis*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Khomsiyah. (2005) Hubungan Corporate Governance dengan Kinerja Perusahaan. *Jurnal The Indonesian Journal Accounting Research*
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2011). *Pedoman Umum Good Corporate Governance Bisnis Syariah*.
- Margianto, Surya. (2011). *Penerapan Prinsip 5C dan Prosedur Pemberian Kredit PD BPR BKK Karangmalang Cabang Sidoarjo*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Nuraini, Elva. (2012) *Pengaruh Kepemilikan Institusional dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Hutang dan Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI)*. Jurnal Akuntansi.

Peraturan Bank Indonesia No. 8/4/PBI/2006

- Purwani, Tri. (2010) *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan*. Fakultas Ilmu Komputer Universitas AKI.
- Ramadhan, Gilang. (2016) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat*. Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah
- Retno dan Bambang. (2012) *Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan*. *Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 2 No. 1*
- Sari, Intan Mutia. (2017) *Pengaruh Iklan Televisi Terhadap Perpindahan Merek ke Merek Charm Di Kalangan Mahasiswa USU Medan*. Medan : Universitas Sumatera Utara
- Setiadi, Arum. (2015) *Analisis Pengaruh Iklan TV, Mencari Variasi dan Ketersediaan Produk Terhadap Keputusan Perpindahan Merek Ke Pembalut Wanita Charm*. Jakarta: FEB Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Sailendra, Annie. (2015) *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP. Cetakan Pertama*. Yogyakarta. Trans Idea Publishing.
- Siregar, Ir. Syofian. (2016) *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sukirman, Dadang. (2011) *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: UPI Press.
- Sutedi, Andrian. (2012) *Good Corporate Governance*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sujarweni, V. Wiratna, (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Drs. Danang. (2013) *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: CAPS.

- Susilo, Anggita Kurnia Heru. (2016) Pengaruh Iklan Televisi Terhadap Perpindahan Merek. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Malang. Universitas Brawijaya
- Vinda dan Akhmad. (2015) *Pengaruh Penerapan Prinsip Prinsip Good Corporate Governance terhadap Kinerja Pegawai*. Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)
- Wahab, Abdul. (2004) *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang
- Wibowo, E. (2010) *Implementasi Good Corporate Governance di Indonesia*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 10 No. 2
- Widyo, Prasetyo. (2015) *Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan*. Politeknik Batam
- www.syariahmandiri.co.id

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Surat Permohonan Pengisian Kuesioner



Pengaruh Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Banda Aceh
Jurusan Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar Raniry

Kepada

Yth Bapak/Ibu

di tempat

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian dengan judul **Pengaruh Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Banda Aceh** dalam rangka memenuhi syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) dan memerlukan serangkaian observasi dan pengumpulan data serta informasi yang diperlukan, maka saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Faradita
NIM : 140603039
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Ar Raniry

Memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu ditengah segala kesibukan Bapak/Ibu saat ini untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu karena kuesioner ini bersifat rahasia dan jawaban Bapak/Ibu berikan semata-mata hanya untuk penelitian.

Kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini adalah bantuan yang begitu berharga bagi saya. Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Faradita
(0852 6289 8484)

a. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Beri tanda centang (✓) pada tiap jawaban dari pernyataan di bawah ini yang paling sesuai dengan pendapat Anda dengan karakteristik :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
2. Terima kasih atas tiap jawaban yang Anda berikan pada kuesioner saya.

b. Karakteristik Responden

1. Jabatan :
2. Lama Bekerja :
☐ < 1 tahun ☐ 1 – 5 tahun ☐ > 5 tahun
3. Apakah anda mengetahui tentang *Good Corporate Governance*?
☐ Ya ☐ Tidak

1. Prinsip *Good Corporate Governance*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Transparansi				
	c. BSM selalu memberikan informasi secara terbuka kepada karyawan				
	d. Saya selalu mendapat informasi secara mudah dari perusahaan				
	e. BSM selalu memelihara keterbukaan dalam tindakan pengambilan keputusan				
	f. Saya selalu mengetahui setiap pengambilan keputusan yang dilakukan perusahaan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
2	Akuntabilitas				
	a. BSM telah menetapkan tanggung jawab yang jelas dari masing masing jajaran yang selaras dengan visi misi dan strategi perusahaan				
	b. Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan visi misi dan strategi perusahaan				
	c. BSM selalu memberikan tugas sesuai dengan divisi yang ditempati karyawan				
	d. Saya menjalankan tugas sesuai dengan divisi yang saya tempati				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
3	Responsibilitas				
	a. BSM menanamkan rasa tanggung jawab atas apa yang dikerjakan karyawannya				
	b. BSM mendorong karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan dan berani bertanggung jawab atas tindakannya				
	c. Saya bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan perusahaan				
	d. BSM mewajibkan karyawannya patuh terhadap aturan yang berlaku				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
4	Indepedensi				
	a. Saya bekerja dengan sepenuh hati tanpa ada tekanan dari pihak manapun				
	b. Saya dapat mengambil keputusan secara objektif tanpa adanya benturan kepentingan pihak manapun				
	c. BSM tidak pernah memberikan tugas di luar tanggung jawab karyawan				
	d. Saya selalu bersikap profesional/mandiri dalam mengerjakan tugas saya				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
5	Kewajaran/Kesetaraan				
	a. BSM memperlakukan karyawan dengan adil sesuai apa yang dikerjakan				
	b. Saya mendapatkan perhatian dari perusahaan tanpa ada perbedaan				
	c. BSM memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan dalam memberikan masukan				
	d. Saya mempunyai kedudukan hukum yang sama dengan karyawan lainnya di dalam perusahaan				

2. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	a. Saya merasa senang dengan sifat keterbukaan di perusahaan saya				
	b. Saya merasa senang dengan tugas yang diberikan karena sesuai dengan pekerjaan saya				
	c. Saya merasa bersalah apabila tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan				
	d. Saya merasa puas karena bekerja tanpa memihak siapapun				
	e. Saya merasa puas karena diperlakukan adil oleh perusahaan				
	f. Saya merasa puas dengan peraturan yang ditetapkan di perusahaan saya				
	g. Peraturan di perusahaan saya sesuai dengan prinsip <i>good corporate governance</i> yang berlaku				
	h. Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan				
	i. Pemberian gaji yang sesuai membuat				

	saya semangat dalam bekerja				
j.	Promosi jabatan diberikan sesuai dengan bidang keahlian saya				
k.	BSM selalu memberikan perhatian kepada karyawannya				
l.	Saya menerima penghargaan ketika melakukan tugas saya dengan baik				
m.	Jalur komunikasi di kantor saya berjalan sangat baik				

Lampiran 2. Tabel Jawaban Responden

1. Total Skor Variabel Prinsip GCG (X)

Pertanyaan Responden																				Total X
T1	T2	T3	T4	A1	A2	A3	A4	R1	R2	R3	R4	I1	I2	I3	I4	F1	F2	F3	F4	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
3	3	2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1	1	1	40
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	71
1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	3	1	1	2	1	38
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	61
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	76
3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	70
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	59
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	67
3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	55
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	71
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	56
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	70
4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	62
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	66
3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	55
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	59
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	61
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	51
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	61
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	68
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	59

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43
3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	34
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	44
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	41

Lampiran 3. Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel X Prinsip GCG

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
T1	58.73	53.018	.634	.938
T2	58.73	53.882	.572	.939
T3	58.98	51.613	.697	.937
T4	58.98	50.704	.710	.936
A1	58.64	53.689	.457	.941
A2	58.60	51.155	.761	.936
A3	58.69	51.901	.679	.937
A4	58.58	51.931	.645	.938
R1	58.53	52.845	.606	.938
R2	58.53	3.1.50.345	.768	.935
R3	58.56	53.162	.644	.938
R4	58.38	52.649	.582	.939
I1	58.67	50.909	.686	.937
I2	58.87	51.664	.640	.938
I3	58.98	50.249	.763	.935
I4	58.64	53.507	.531	.939
F1	58.91	52.492	.644	.938
F2	58.93	51.564	.689	.937
F3	58.84	53.089	.648	.938
F4	58.84	51.816	.562	.939

Lampiran 4. Hasil Output Uji SPSS Variabel Y Kepuasan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	36.4667	15.118	.720	.882
K2	36.4444	15.843	.634	.886
K3	36.2667	16.427	.478	.893
K4	36.4222	16.613	.446	.894
K5	36.5556	14.753	.748	.880
K6	36.4222	16.386	.616	.888
K7	36.3556	15.825	.596	.888
K8	36.5556	16.798	.456	.894
K9	36.4444	16.434	.537	.891
K10	36.5111	16.256	.473	.894
K11	36.5333	14.573	.658	.886
K12	36.5778	15.386	.567	.890
K13	36.5778	14.068	.831	.875

Lampiran 5. Hasil Output SPSS Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.941	.941	20

Lampiran 6. Hasil Output SPSS Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.896	.895	13

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Faradita
Tempat/Tanggal Lahir	: Lhokseumawe/6 November 1996
Alamat	: Jl. Petua Rumoh Rayeuk Tp. Teungoh Gg. Garuda No. 26 Lhokseumawe, Aceh. 24311
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
E-mail	: faraditaamn@gmail.com
No HP	: 0852 6289 9484

PENDIDIKAN

2002 – 2008	SD Negeri 11 Banda Sakti
2008 – 2011	SMP Negeri 1 Lhokseumawe
2011 – 2014	SMA Negeri 1 Lhokseumawe
2014 – 2018	Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Program Studi Perbankan Syariah IPK 3.88 Skala 4.00

PENGALAMAN KERJA

2017	Surveyor Bank Indonesia
------	-------------------------

PENGALAMAN ORGANISASI

2011 – 2012	Anggota Departemen Seni OSIS SMA Negeri 1 Lhokseumawe
2012 – 2013	Wakil Sekretaris Umum OSIS SMA Negeri 1 Lhokseumawe
2014 – 2015	Anggota Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry
2015 – 2016	Anggota Dewan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry