

**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NAWAKARA PERKASA
NUSANTARA DI KECAMATAN PUNCAK SORIK MARAPI
KABUPATEN MANDAILING NATAL**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Oleh

NURHALIMAH
22090055

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL
TAHUN 2026**

**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NAWAKARA PERKASA
NUSANTARA DI KECAMATAN PUNCAK SORIK MARAPI
KABUPATEN MANDAILING NATAL**

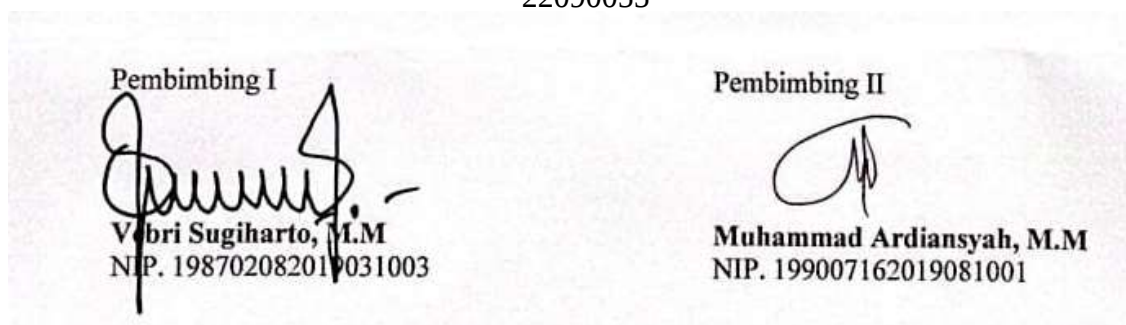


SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Oleh

NURHALIMAH
22090055



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL
TAHUN 2026**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurhalimah
NIM : 22090055
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Tempat/ Tgl Lahir : Panyabungan, 04 November 2002
Alamat : Sibanggor Julu

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul: **“Pengaruh *Good Corporate Governance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal”** adalah hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan yang diambil dari sumbernya dan saya bertanggung jawab penuh atas semua data yang termuat didalamnya.

Demikian lembar pernyataan skripsi ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Panyabungan, 24 Juli 2026

Hormat Saya



Nurhalimah
NIM. 22090055

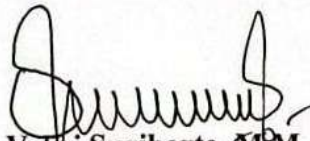
LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbingan skripsi atas Nama Nurhalimah, NIM. 22090055 dengan judul: **“Pengaruh *Good Corporate Governance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal”** memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang munaqasah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat di gunakan seperlunya.

Panyabungan , 24 Juli 2026

Pembimbing I



Vebri Sugiharto, M.M
NIP. 198702082019031003

Pembimbing II

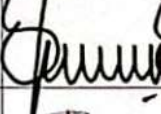
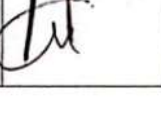


Muhammad Ardiansyah, M.M
NIP. 199007162019081001

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini nama Nurhalimah, NIM : 22090055 dengan berjudul “**Pengaruh Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal** ” telah di munaqasyahkan dalam sidang munaqasyah Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal, pada tanggal 28 Juli 2026.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1.	Andy Hakim, M.M NIP. 198609252019031009	Penguji I		4/8/2026
2.	Darwin Nasution, M.M NIP. 1965612161999031003	Penguji II		3/8 2026
3.	Vebri Sugiharto, M.M NIP.198702082019031003	Penguji III		4/8/2026
4.	Muhammad Ardiansyah, M.M NIP. 199007162019081001	Penguji IV		4/8/2026



ABSTRAK

Nurhalimah (NIM: 22090055) Pengaruh *Good Corporate Governance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Good Corporate Governance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian field research (penelitian lapangan). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 karyawan PT. Nawakara. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 90 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan bantuan SPSS versi 25 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,566 > t_{tabel} 1,987 dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Budaya Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,305 > t_{tabel} 1,987 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara bersama-sama, *Good Corporate Governance* dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 43,802 > F_{tabel} 3,10 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 10,465 + 0,271X_1 + 0,482X_2 + e$. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,490 menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance* dan Budaya Organisasi mampu menjelaskan 49,0% variasi kinerja karyawan, sedangkan 51,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Good Corporate Governance*, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Nurhalimah (NIM: 22090055) Effect of *Good Corporate Governance* and *Organizational Culture* on the Employee Performance of PT Nawakara Perkasa Nusantara in Puncak Sorik Marapi District, Mandailing Natal Regency. This study aims to examine the influence of *Good Corporate Governance* and *Organizational Culture* on the Employee Performance of PT Nawakara Perkasa Nusantara in Puncak Sorik Marapi District, Mandailing Natal Regency. This research employed a quantitative approach using a field research method. The population consisted of 116 employees of PT Nawakara Perkasa Nusantara. The sampling technique used was purposive sampling, and the sample size was determined using the Slovin formula, resulting in 90 respondents. Data were collected through observation and questionnaires. Data analysis was conducted using SPSS version 25, including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination (R^2) test. The results showed that Good Corporate Governance had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.566, which was greater than the t-table value of 1.987, and a significance value of 0.012, which was less than 0.05. Organizational Culture also had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.305, which was greater than the t-table value of 1.987, and a significance value of 0.000, which was less than 0.05. Simultaneously, Good Corporate Governance and Organizational Culture had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 43.802, which was greater than the F-table value of 3.10, and a significance value of 0.000, which was less than 0.05. The multiple linear regression analysis produced the equation $Y = 10.465 + 0.271X_1 + 0.482X_2 + e$. The coefficient of determination (Adjusted R Square) was 0.490, indicating that Good Corporate Governance and Organizational Culture explained 49.0% of the variation in employee performance, while the remaining 51.0% was influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: *Good Corporate Governance, Organizational Culture, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil 'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, kesehatan, kesempatan, serta waktu kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul "*Pengaruh Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal*" dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal (STAIN Madina). Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, bimbingan, arahan, motivasi, dan doa dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teruntuk cinta pertama penulis, Ayahanda tercinta Alm Amran Lubis. Seorang bapak yang paling penulis rindukan dan menjadi alasan penulis bertahan sejauh ini. Kehadirannya yang penuh kasih tetap hidup di dalam hati dan menjadi sumber kekuatan yang tak ternilai. Penulis berterimakasih atas kenangan, tawa, dan kebersamaan, yang menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Pintu syurgaku, Almh ibunda tercinta Aminah. Seorang ibu yang selalu penulis rindukan dan cintai, semoga ibu melihat putri kecil ibu dari tempat terbaik di sisiNya. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai wujud bakti dan cinta kasih kepada ibu. Meskipun ibu tidak dapat menyaksikan pencapaian ini secara langsung namun setiap langkah yang penulis tempuh hingga sampai di titik ini adalah wujud nyata dari doa, dan harapan ibu. Penulis berterimakasih atas kenangan dan cinta yang menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Dr. Mara Samin Lubis, M.Ed., selaku Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal.
4. Ibu Dr. Ade KhadIjatul Z Harahap, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah memberikan arahan serta izin kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
5. Bapak Jannus Tambunan, M.H.I selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah membantu dalam memberikan pelayanan akademik serta kemudahan administrasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
6. Bapak Mufti Fahrizal, M.M selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan persetujuan terhadap judul skripsi yang penulis ajukan.
7. Bapak Vebri Sugiharto, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, serta meluangkan waktu, tenaga dan pemikiran dalam mendampingi penulis selama proses penyusunan skripsi sampai dapat terselesaikan dengan baik.
8. Bapak Muhammad Ardiansyah, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, motivasi, serta dukungan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, serta bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
10. Pimpinan PT Nawakara Perkasa Nusantara yang telah memberikan izin, beserta seluruh karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara terkhusus kepada bapak Ilham Mora di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal yang telah memberikan bantuan, serta kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.

11. Saudara kandung penulis yaitu Abg Rosadi, Jubri dan Zulhadi serta saudari kandung penulis yaitu Asrina, Ratna, Masriani dan Asnidah yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi, kasih sayang, serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan dan penyusunan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat terbaik penulis wanita sholehah yaitu Rodiani harahap, Lisda Hamidah, Alawiyah Amini, Nurul Latifa Sari, Rizki maimunah yang selalu memberikan semangat, bantuan, doa, serta menemani penulis mulai dari maba dan selama proses penyusunan proposal hingga penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas segala perhatian, dukungan, dan kebersamaan yang telah diberikan. Semoga kita semua diberikan kesuksesan di masa yang akan datang.
13. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah memberikan motivasi, pengalaman, masukan, serta kebersamaan selama menjalani perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
14. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, MUHAMMAD SAHDIAN yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan perkuliahan penulis. Terimakasih telah menjadi rumah untuk melepas keluh kesah, segala usaha yang diberikan mulai dari waktu, dukungan, doa dan support dalam proses penyusunan skripsi ini sampai selesai.
15. Terakhir teruntuk NURHALIMAH, ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya yang telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Sulit bisa bertahan sampai titik ini, terimakasih karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengatur waktu, tenaga, pikiran serta keuangan dan perekonomian sendiri dengan sangat baik sehingga dapat menyelesaikan biaya perkuliahan dengan hasil jerih payah sendiri, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan dan keraguan orang selama ini dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini. Termakasih sudah sekuat ini dan maaf jika jalan yang kuambil membuatmu kesusahan.

MOTO

فَإِنَّ يُسْرَ الْعُسْرِ مَعَ إِنَّ مَعَ يُسْرَ الْعُسْرِ

“ Allah SWT tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah SWT berjanji bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan ”

(Q.S. Al-Insyirah:5-6)

"Tidak peduli berapa kali orang meragukanku atau mengkritikku, jawaban terbaik bukanlah kemarahan, melainkan keberhasilan yang membuktikan bahwa mereka salah. Tutup matamu, nikmati setiap lika-liku kehidupan, karena hidup adalah sebuah roller coaster yang mengajarkan arti perjuangan."

PERSEMBAHAN

Allhamdulillahirobbil'alamin. Karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Allah SWT karena telah memberikan nikmat karunia pertolongan yang tiada henti hingga saat ini.

Karya sederhana ini penulis persembahkan sebagai tanda cinta, bakti, dan rasa rindu yang tak pernah usai kepada kedua orang tua tercinta, Alm Ayahanda Amran Lubis dan Almh Ibunda Aminah. Terima kasih atas kasih sayang, doa, nasihat, didikan, serta segala pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis semasa hidup. Meskipun Ayah dan Ibu tidak lagi berada di sisi penulis untuk menyaksikan pencapaian ini, cinta dan kenangan bersama kalian akan selalu hidup di hati dan menjadi kekuatan bagi penulis dalam menjalani setiap langkah kehidupan.

Terimakasih Ayah.... Terimakasih Ibu....

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI..... i

DAFTAR GAMBAR..... ii

DAFTAR TABEL iii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang..... 1

B. Identifikasi Masalah 6

C. Pembatasan Masalah 7

D. Perumusan Masalah..... 8

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... 8

F. Definisi Operasional Variabel 10

BAB II KAJIAN TEORI 12

A. Landasan Teori 12

1. *Good Corporate Governance* 12

2. Budaya Organisasi..... 23

3. Kinerja Karyawan 31

4. Hubungan *Good Corporate Governance* dan Budaya
Organisasi terhadap Kinerja Karyawan..... 36

B. Hasil penelitian yang relevan 40

C. Kerangka Berpikir 45

D. Hipotesis Penelitian 45

BAB III METODE PENELITIAN 47

A. Jenis Penelitian 47

B. Lokasi dan Waktu Penelitian 47

C. Populasi dan Sampel 48

D. Teknik pengumpulan data	50
E. Teknik Analisis Data	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	66
A. Hasil Penelitian.....	66
1. Temuan Umum	66
2. Temuan Khusus	70
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
C. Hasil Pembahasan.....	86
BAB V PENUTUP.....	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berpikir.....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Nawakara Perkasa Nusantara	67
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	70
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	71
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
Gambar 4.5 Uji Validitas <i>Good Corporate Governance</i>	73
Gambar 4.6 Uji Validitas Budaya Organisasi	74
Gambar 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	74
Gambar 4.8 Hasil Uji Histogram	77
Gambar 4.9 Hasil Uji P.Plot.....	78
Gambar 4.10 Hasil Uji Scaterplot	79

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian yang Relevan	40
Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian	47
Tabel 3.2 Kategori Jawaban Angket	50
Tabel 3.3 Kuisisioner	51
Tabel 3.4 Uji Validitas <i>Good Corporate Governance</i>	56
Tabel 3.5 Uji Validitas Budaya Organisasi	57
Tabel 3.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 3.7 Uji Reabilitas <i>Good Corporate Governance</i>	59
Tabel 3.8 Uji reabilitas budaya organisasi.	59
Tabel 3.9 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan.	60
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	70
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas <i>Good Corporate Governance</i>	75
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	76
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.6 Uji Regresi Linear Berganda	81
Tabel 4.7 Hasil Uji t.....	82
Tabel 4.8 Hasil Uji F.....	84
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan pesatnya arus globalisasi dan meningkatnya persaingan dunia usaha, perusahaan dituntut untuk mampu menjaga dan meningkatkan kinerjanya, baik secara institusional maupun pada aspek karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif menjadi faktor utama untuk mencapai kinerja yang optimal. Pada dasarnya, perusahaan tidak dapat beroperasi tanpa adanya dukungan dari Sumber daya manusia (SDM). SDM menjadi faktor utama yang mempengaruhi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Suatu perusahaan bisa dikatakan berhasil jika di dalamnya terdapat SDM yang secara konsisten mengerahkan potensi terbaiknya sehingga mampu menghasilkan kualitas yang bermutu tinggi. Menurut (Hasibuan, 2022), Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja dan berfungsi sebagai penggerak, pemikir, serta perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan utama dari SDM atau karyawan adalah memiliki kinerja yang baik serta memberikan dampak positif bagi perusahaan. Kinerja sendiri merupakan hasil dari perilaku karyawan setelah melaksanakan berbagai aktivitas kerja.

Proses bisnis apapun akan bergantung pada peran penting Sumber Daya Manusia sebagai penggeraknya. Banyak langkah yang bisa dilakukan perusahaan agar mampu mempertahankan, menjaga, dan meningkatkan kualitas serta kinerja karyawan. Agar perusahaan dapat berkembang dan mencapai tujuannya, salah satu caranya adalah dengan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Perusahaan yang memiliki kemampuan bersaing dan kinerja yang unggul dapat dicapai melalui penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Menurut (Amri dkk, 2016) salah satu tujuan utama dalam mendirikan sebuah perusahaan adalah meningkatkan kesejahteraan seluruh elemen yang ada, termasuk para karyawan di dalamnya.

Good Corporate Governance sebenarnya merupakan suatu sistem yang berfungsi untuk mengatur, mengelola, serta mengawasi proses pengelolaan bisnis untuk melancarkan hubungan antar manajemen, pemegang saham, dan pihak

lainnya yang berkepentingan, tujuannya untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan (Pratiwi, 2016). Penerapan GCG sendiri dibangun melalui dasar-dasar budaya organisasi, nilai-nilai, sistem, sistem yang berjalan, berbagai proses dan kebijakan, serta struktur organisasi yang terorganisir dengan rapi yang diarahkan untuk menjalankan bisnis secara menguntungkan, efisien, dan efektif dengan manajemen risiko yang baik. Selain itu GCG juga menekankan tanggung jawab dengan tetap memperhatikan para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Penerapan GCG menekankan lima prinsip utama yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran (*fairness*). Penerapan prinsip-prinsip ini memberikan landasan yang kokoh sehingga lingkungan kerja menjadi sehat, profesional, dan berintegritas sehingga mampu meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini sejalan dengan ajaran islam sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah An-Nisa ayat 58 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا
يُعْظِمُ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

Makna dari ayat ini menjelaskan bahwa setiap orang, termasuk pelaku bisnis, mempunyai tanggung jawab moral untuk melaksanakan amanah dengan kejujuran dan keadilan. Nilai-nilai ini menjadi dasar etika kerja yang selaras dengan prinsip *Good Corporate Governance*, di mana kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab menjadi landasan utama dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan. Selain itu, penerapan nilai-nilai tersebut juga dapat meningkatkan kepercayaan para pemangku kepentingan terhadap perusahaan. Dengan adanya kepercayaan yang tinggi, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan jangka panjang secara berkelanjutan. Oleh karena itu, integritas dan komitmen dalam menjalankan amanah menjadi kunci utama dalam menciptakan tata kelola perusahaan yang baik dan profesional.

Dalam penerapannya, *Good Corporate Governance* (GCG) tidak bisa lepas dari budaya organisasi yang ada dan berkembang di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi juga memiliki peranan penting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Budaya organisasi menjadi acuan atau pedoman kerja bagi karyawan dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan. Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antar karyawan. Berdasarkan pada konteks tentang pemberdayaan sumber daya manusia supaya dapat menciptakan kinerja karyawan yang handal dan profesional diperlukan acuan baku yang dibentuk oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut dapat berupa budaya organisasi yang secara terstruktur dan sistematis mengharuskan karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya bagi perusahaan dimana dia bekerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2018), budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma dan keyakinan yang dijadikan pedoman dalam bertindak bagi para anggota organisasi, sehingga membentuk pola perilaku yang konsisten dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi pada dasarnya merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas bersama dalam perusahaan. Dengan demikian, budaya organisasi dapat dipahami sebagai alat yang digunakan perusahaan untuk menyatukan karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi masuk dan menyatu pada setiap bagian kehidupan organisasi, yang kemudian berdampak pada pelaksanaan aktivitas perusahaan tersebut. Karena hal ini, penerapan budaya organisasi menjadi hal penting dalam berbagai aspek dasar kinerja perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi perlu dikelola dan dijalankan secara efektif agar kinerja para karyawan dapat meningkat.

Dalam setiap proses bisnis, peran SDM sangat menentukan keberhasilan perusahaan, termasuk dalam bidang keamanan. Pada perusahaan yang bergerak di sektor energi seperti PT Sorik Marapi Geothermal Power (PT. SMGP), aspek keamanan menjadi bagian yang sangat penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan. PT SMGP merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan energi terbarukan, khususnya pembangkit listrik tenaga

panas bumi (geothermal), yang berlokasi di Wilayah Kerja Panas Bumi (WKP) Sorik Marapi, Kecamatan Puncak Sorik Marapi, Kabupaten Mandailing Natal. Dalam menjalankan operasionalnya, PT SMGP bekerja sama dengan berbagai perusahaan penyedia jasa, salah satunya PT Nawakara Perkasa Nusantara yang bergerak di bidang jasa pengamanan (*security service*). PT Nawakara Perkasa Nusantara bertanggung jawab dalam menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan kerja PT SMGP, termasuk pengawasan akses masuk dan keluar area proyek, pengamanan aset perusahaan, serta pengawasan terhadap potensi resiko keamanan.

Sebagai bagian yang memiliki tingkat tanggung jawab tinggi, kinerja seluruh karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara sangat menentukan stabilitas dan kelancaran aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) serta budaya organisasi yang kuat agar kinerja personal keamanan dapat berjalan secara optimal. Namun, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan berhasil menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* secara optimal. PT Nawakara Perkasa Nusantara sebagai salah satu kontraktor penyedia jasa di PT.SMGP, menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga konsistensi karyawan.

Dari hasil observasi yang telah peneliti lakukan di lingkungan kerja PT Nawakara Perkasa Nusantara, masih ditemukan beberapa permasalahan yang ditemukan peneliti secara langsung dimana, saat peneliti melakukan wawancara pada karyawan PT.Nawakara. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Selasa, 3 Maret 2026 oleh salah satu karyawan PT.Nawakara yaitu bapak AL (33 tahun) yang bekerja sebagai *supervisor* di PT.Nawakara terkait dengan penerapan *Good Corporate Governance*, khususnya konsistensi dalam menjalankan SOP dan penegakan aturan, diperoleh informasi bahwa:

“Perusahaan menerapkan SOP dan aturan kerja melalui briefing rutin, dan pengawasan langsung dari supervisor. Seluruh karyawan diwajibkan menjalankan tugas sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Untuk menjaga konsistensi, kami melakukan evaluasi berkala dan memberikan pembinaan apabila ada karyawan yang belum mematuhi aturan, seperti menempatkannya di pos 1 atau pos 2 karena pada pos itu beban kerjanya tanggung jawabnya lebih besar”.

Selanjutnya, wawancara juga peneliti lakukan dengan bapak SN (34 tahun) yang bekerja sebagai HSE di PT.Nawakara terkait penerapan budaya organisasi, khususnya disiplin dan tanggung jawab, sehingga dapat diperoleh informasi bahwa:

“Budaya organisasi di PT Nawakara Perkasa Nusantara kami tanamkan sejak karyawan pertama kali masuk kerja. Pada masa orientasi, karyawan diperkenalkan dengan nilai-nilai perusahaan seperti disiplin, tanggung jawab, kerjasama dan kejujuran. Nilai-nilai ini kemudian dibiasakan dalam kegiatan kerja sehari-hari. Selain itu, atasan juga memberikan contoh langsung, sehingga karyawan juga jadi terbiasa.”

Selanjutnya, wawancara peneliti lakukan dengan bapak ZN (28 tahun) yang bekerja sebagai *security officer* terkait penyampaian informasi aturan kerja, bapak ZN mengatakan bahwa:

“Kalau penyampaian informasi mengenai kebijakan seperti aturan kerja, pembagian tugas, dan perubahan prosedur kerja, kadang disampaikan kurang terbuka dan terbatas, sehingga kami sebagai karyawan sering mengalami kesalahpahaman saat menjalankan tugas di lapangan.”(ZN, 2026).

Sejalan dengan yang disampaikan oleh bapak ZN, salah satu karyawan PT.Nawakara yaitu bapak RA (27 tahun) yang juga bekerja sebagai *security officer* berpendapat bahwa:

“Masih ada sebagian karyawan yang kurang teliti saat melakukan pemeriksaan terhadap tamu atau orang luar yang masuk ke area kerja, termasuk kendaraan yang membawa barang operasional. Kadang ada yang tidak dicatat atau dilaporkan sesuai prosedur yang berlaku”(RA ,2026).

Narasumber lainnya yaitu bapak PI (27 tahun) yang bekerja sebagai Danru mengatakan bahwa:

“Kalau untuk budaya organisasi, khususnya soal kedisiplinan, sebenarnya sudah cukup baik. Cuma memang masih ada beberapa karyawan yang belum konsisten mematuhi aturan disiplin, terutama soal waktu kerja. Misalnya saat apel pagi yang dilaksanakan setiap hari pukul 07.45, masih ada yang datang terlambat. Biasanya karena masih duduk di kedai kopi atau berkumpul dulu di sekitar lingkungan kerja, jadi tidak tepat waktu ikut apel” (PI,2026).

Berdasarkan hasil wawancara dengan lima karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di atas, dapat disimpulkan bahwa meskipun perusahaan telah menerapkan Good Corporate Governance dan budaya organisasi dengan baik, tetapi dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa permasalahan. Permasalahan yang terjadi di PT Nawakara Perkasa Nusantara berkaitan dengan masih adanya keterbatasan dalam penyampaian informasi terkait kebijakan dan prosedur kerja dari atasan kepada karyawan, sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas di lapangan. Selain itu, masih terdapat rendahnya tingkat ketelitian sebagian karyawan dalam melaksanakan tugas, khususnya dalam melakukan pemeriksaan terhadap tamu maupun kendaraan yang masuk ke area kerja. Di sisi lain, penerapan budaya organisasi, terutama dalam aspek kedisiplinan kerja, juga belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang belum konsisten dalam mematuhi aturan waktu kerja, seperti datang terlambat saat apel pagi. Masalah-masalah tersebut menunjukkan tantangan besar bagi PT Nawakara Perkasa Nusantara dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa Good Corporate Governance dan budaya organisasi cenderung memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Reska Sukma Parenza dan Rini Lestari (2022) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Br Manurung dan Grestina Fernandes (2022) yang menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi mampu menjelaskan kinerja karyawan dengan kontribusi yang cukup besar. Selain itu, terdapat pula penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Muhammad Ramdannu (2024) yang tidak hanya mengkaji kedua variabel tersebut, tetapi juga menambahkan variabel pengendalian internal serta menggunakan kinerja organisasi sebagai variabel dependen. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Maria Alessandra Tambunan dan I Gusti Ayu Made Asri Dwija Putri (2024) lebih menitikberatkan pada kinerja

keuangan dengan memasukkan variabel gaya kepemimpinan. Selain itu, I Wayan Ardiyasa dkk. (2024) melakukan penelitian dalam konteks koperasi dengan menggunakan metode analisis yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa masih terdapat variasi dalam hal objek penelitian, variabel yang digunakan, serta fokus pengukuran kinerja. Sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor keuangan dan lembaga formal lainnya, sehingga kajian pada perusahaan jasa seperti PT Nawakara Perkasa Nusantara masih relatif terbatas. Di samping itu, penggunaan variabel tambahan dalam beberapa penelitian menyebabkan pengaruh langsung *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai individu belum tergambar secara jelas. Untuk mengisi kesenjangan tersebut, peneliti merasa penting untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kedua faktor tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul: “ **Pengaruh *Good Corporate Governance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang penelitian ini, penting untuk menentukan permasalahan penelitian guna memperjelas tujuan dan maksud penelitian. Sebelum membahas masalah utama, mengidentifikasi masalah adalah langkah pertama yang harus dilakukan peneliti. Peneliti perlu memaparkan masalahnya dalam bentuk pernyataan sehingga masalah penelitiannya jelas. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya keterbukaan informasi dari atasan kepada karyawan terkait prosedur kerja yang menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas di lapangan.
2. Masih rendahnya ketelitian sebagian karyawan dalam melakukan pemeriksaan terhadap tamu dan kendaraan yang masuk ke area kerja
3. Masih terdapat sebagian karyawan yang datang terlambat saat mengikuti apel pagi, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan dan tanggung jawab dalam mematuhi waktu kerja belum sepenuhnya optimal.

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah digunakan agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang ke arah yang keluar dari pembahasan penelitian guna mendapatkan hasil yang maksimal. Berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis membuat batasan masalah yaitu :

1. Penelitian ini hanya membahas mengenai pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.
2. Penelitian ini hanya membahas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.
3. Penelitian ini juga membahas pengaruh *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.
4. Subjek penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang berstatus aktif di PT Nawakara Perkasa Nusantara.
5. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah adalah konsep atau penyajian masalah yang akan diteliti dalam suatu penelitian. Rumusan masalah merupakan bagian sangat penting dari suatu penelitian karena membantu menentukan arah, tujuan dan sasaran dari penelitian yang dilakukan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka penulis merumuskan permasalahan yang akan diteliti adalah

1. Apakah terdapat pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal

2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal
3. Apakah *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian adalah alasan mengapa penelitian itu dilakukan. Tujuan ini merupakan persepsi yang mampu menguraikan situasi atau pemecahan masalah pada keadaan dan dapat membuktikan yang akan dilakukan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Merapi Kabupaten Mandailing Natal.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Merapi Kabupaten Mandailing Natal.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *Good Corporate Governance* dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Merapi Kabupaten Mandailing Natal.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yaitu kegunaan dari penelitian yang dilakukan, penelitian memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan. Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, kajian ini diharapkan mampu untuk membantu dan menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi dalam upaya

meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji variabel serupa pada konteks atau objek yang berbeda.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan terhadap pengetahuan serta rekomendasi untuk studi tambahan untuk menghasilkan temuan yang lebih tepat, sambil meningkatkan pemahaman tentang pentingnya *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Bagi PT Nawakara Perkasa Nusantara

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG serta budaya organisasi yang selama ini diterapkan, sehingga perusahaan dapat mengetahui apakah tata kelola, transparansi, kedisiplinan, dan nilai-nilai organisasi telah berjalan secara efektif. Selain itu, penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi kelemahan dan kekuatan yang ada, baik dalam aspek tata kelola maupun budaya kerja, agar perusahaan dapat menentukan langkah perbaikan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan perbaikan yang dilakukan secara berkelanjutan, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan, serta memperbaiki kualitas kinerja secara keseluruhan demi tercapainya tujuan organisasi.

3) Bagi Institusi (Perguruan Tinggi)

Penelitian ini sangat penting untuk mengembangkan materi pengajaran untuk bahan penelitian selanjutnya yang sejenis dan menambah referensi dan kontribusi akademik dalam bidang manajemen bisnis, khususnya dalam bidang *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

F. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel merupakan penjabaran dari variabel-variabel penelitian. Defenisi operasinal variabel memungkinkan peneliti untuk mengetahui ukuran variabel sehingga dapat diketahui seberapa baik atau buruk pengukuran tersebut sehingga kesalahan dalam pengukuran dapat dihindari. Penelitian ini berjudul “ pengaruh *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantaraadi Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal”. Penelitian ini memiliki variabel independent dan variabel dependen agar mempermudah dalam mendefenisikan operasional, maka peneliti merasa perlu untuk memaparkan pengertian dari beberapa istilah yang akan menjadi pokok pembahasan, yaitu :

1) *Good Corporate Governance* (X)

Menurut (M. Hamdani, 2016), *Good Corporate Governance* merupakan suatu sistem yang berisi rangkaian fungsi yang dijalankan oleh para pemangku kepentingan untuk mengoptimalkan penciptaan nilai perusahaan, baik sebagai entitas ekonomi maupun sosial, melalui penerapan prinsip-prinsip dasar yang diakui secara umum.. *Good Corporate Governance* merupakan prinsip-prinsip yang diterapkan oleh perusahaan untuk memaksimalkan nilai perusahaan, meningkatkan kinerja dan kontribusi perusahaan, serta menjaga keberlanjutan perusahaan secara jangka panjang.

2) Budaya Organisasi

Menurut (Sedarmayanti, 2018), budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma dan keyakinan yang dijadikan pedoman dalam bertindak bagi para anggota organisasi, sehingga membentuk pola perilaku yang konsisten dalam mencapaitujuan organisasi

3) Kinerja karyawan

Menurut (Surya, 2018), Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan,program atau kebijakan di dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang di dalam skema strategi organisasi.