



Implementasi Prinsip Akuntabilitas Pada *Good Corporate Governance* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

¹Yusi Ireksi Seppa, ²Andi Sadriani

¹Universitas Negeri Makassar

Email: yusi.ireksi.seppa@unm.ac.id¹, andi.sadriani@unm.ac.id²

*Corresponding author: Yusi Ireksi Seppa¹

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords:</p> <p>Implementation, Accountability, Good Corporate Governance, Employee Performance</p>	<p>The principle of accountability is used to define the mission, implementation, and responsibilities of a business organization so that business management can run well. Responsibility includes stating or fulfilling the duties and authorities of a person or organization to fulfill the obligations set by the company. The implementation of Good Corporate Governance (GCG) properly can make it easy for a company to achieve its goals and can provide benefits and welfare to all parties in the company. This study aims to find out more about the implementation of the principle of accountability in Good Corporate Governance in improving employee performance, especially at PT. Megahputra Sejahtera. This study uses a descriptive qualitative method with a literature study approach and describes the phenomena and facts that exist or occur in the research object. Data were obtained from the results of observations and interviews of industrial visits. The study was conducted at PT. Megahputra Sejahtera. The data sources used are primary data sources obtained from interviews and secondary data sources obtained indirectly through intermediary media/library sources that can be utilized in research. The data collection technique used is observation by conducting comprehensive observations and informal conversational interviews, which are interview techniques that take place spontaneously and freely. Based on the results of the study, it can be concluded that the implementation of the principle of accountability in Good Corporate Governance (GCG) in improving employee performance, especially at PT. Megahputra Sejahtera has been carried out well from all supporting aspects. PT. Megahputra Sejahtera has compiled an organizational structure with the aim of clarifying the duties and responsibilities of its employees. With the existence of an organizational structure, it can support the achievement of targets that have been set effectively and efficiently. Employee performance at PT. Megahputra Sejahtera is reflected in job satisfaction and work discipline so that the results are positive. The higher the satisfaction and discipline, the better the performance produced.</p>

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



1. PENDAHULUAN

Perekonomian saat ini membawa banyak perubahan dan mengakibatkan semakin tingginya persaingan bisnis. Dalam dunia manajemen bisnis, terdapat isu yang relatif baru yaitu *Corporate Governance* (CG). CG biasanya terkait dengan sistem dan mekanisme hubungan yang mengatur dan memberikan insentif yang tepat kepada semua pihak yang mempunyai kepentingan pada suatu perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuan usahanya dengan cara yang paling efektif. Manajemen sebuah perusahaan dalam perkembangannya membutuhkan sebuah instrument yaitu *Good Corporate Governance* (GCG) agar manajemen sebuah perusahaan bisa berjalan dengan baik. Tata kelola perusahaan (*Good Corporate Governance*) merupakan upaya perusahaan untuk menciptakan pola hubungan yang kondusif antar pemangku kepentingan dalam perusahaan (Parianti et al., 2023).

Manajemen perusahaan akan memberikan nilai tambah bagi pemegang saham dalam jangka panjang sambil memperhatikan kepentingan pemangku kepentingan lainnya. Dari perspektif pengelolaan perusahaan, kinerja terbaik tidak dapat dicapai tanpa tata kelola perusahaan yang baik. Ini karena tata kelola perusahaan yang baik merupakan prinsip-prinsip yang mendasari suatu mekanisme perusahaan yang berlandaskan perundang-undangan dan etika dalam bisnis. *Good Corporate Governance* merupakan bentuk kesuksesan entitas untuk mengembangkan dan memberikan keuntungan atau manfaat dalam kurun waktu yang relatif panjang dalam memenangkan persaingan secara global, khususnya entitas yang sudah *go public* (Ismawati et al., 2022).

Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) memiliki prinsip yang menjadi hal dasar dalam sebuah pelaksanaan tata Kelola yang baik. Prinsip-prinsip GCG digunakan untuk mengukur tingkat penerapan prinsip-prinsip GCG oleh manajemen perusahaan terhadap sumber daya manusia (Seppa, 2024). Terdapat lima prinsip dalam penerapan GCG yaitu transparansi (keterbukaan), akuntabilitas (tanggung jawab), *responsibility* (tanggung jawab), kemandirian (*independence*), dan kesetaraan dan kewajaran (*fairness*). (1) Prinsip transparansi adalah keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan, mengkomunikasikan informasi material dan relevan tentang perusahaan dan mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mengatur pembagian informasi. (2) Prinsip Akuntabilitas memastikan bahwa seseorang atau organisasi dievaluasi atas perilaku atau kinerja mereka terkait dengan tanggung jawab mereka. Akibatnya, bisnis harus dikelola secara terarah, terukur, dan sesuai dengan kepentingan bisnis dengan mempertimbangkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Akuntabilitas adalah kunci kesuksesan. Prinsip akuntabilitas digunakan untuk mendefinisikan misi, pelaksanaan, dan tanggung jawab organisasi bisnis agar manajemen bisnis dapat berjalan dengan baik. Tanggung jawab termasuk menyatakan atau memenuhi tugas dan wewenang seseorang atau organisasi untuk memenuhi kewajiban yang ditetapkan oleh perusahaan. (3) Prinsip tanggung jawab adalah bahwa pengelolaan perusahaan mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku serta praktik bisnis yang baik. Berpegang teguh pada etika bisnis dalam menjalankan bisnisnya, memenuhi kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pihak terkait, menghormati budaya masyarakat di sekitar tempat Perseroan beroperasi, dan berupaya memberikan kontribusi nyata kepada masyarakat disekitar. (4) Prinsip Kemandirian dalam *Good Corporate Governance* (GCG) adalah salah satu prinsip utama yang bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan dijalankan secara transparan, adil, dan akuntabel. Prinsip ini mengutamakan independensi dari pengaruh eksternal atau pihak-pihak yang berkepentingan yang bisa mempengaruhi pengambilan keputusan yang seharusnya dibuat untuk kepentingan perusahaan dan pemegang saham secara keseluruhan. (5) Prinsip kesetaraan dan kewajaran keadilan dan pemerataan dalam kaitannya dengan hak-hak pemangku kepentingan yang timbul dari perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan berdasarkan atas asas kewajaran dan kesetaraan.

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi saat ini, perusahaan diharuskan memiliki upaya untuk dapat mengelola perusahaan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yaitu hasil tingkat pencapaian pegawai dari adanya kebijakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan (Ainul Arofah, 2024). Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan, berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kemampuan dan keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, dukungan manajemen, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta hubungan antar rekan kerja. Dalam hal ini perusahaan diharuskan untuk dapat melaksanakan upaya mengelola perusahaan dengan baik dan meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk hasil yang lebih optimal, perusahaan harus dapat mengatur sumber dayanya dengan cara yang paling efektif.

Dalam suatu perusahaan, permasalahan tertentu kadang muncul dari kinerja karyawan. Sebagian besar berasal dari kelalaian karyawan. Diperlukan sebuah perubahan salah satunya yang dilakukan oleh perusahaan. Dalam kondisi seperti ini maka diperlukan penerapan GCG dengan baik sehingga perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya dan bisa memberikan manfaat dan kesejahteraan kepada semua pihak dalam perusahaan. Perusahaan yang mampu melaksanakan prinsip GCG maka dapat membuat sistem kinerja karyawannya mengalami keterbukaan, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian dan keadilan yang dapat lebih mendisiplinkan karyawannya dalam bekerja sehingga melalui penerapan GCG ini perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya dan dapat dengan mudah memberikan kesejahteraan kepada semua pihak dalam perusahaan.

PT. Megah Putra Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi mie instan Mega Mie. Perusahaan Megahputra Sejahtera pada awal berdirinya tahun 1948, bernama toko Liem di mana kegiatan usaha yang dilakukan saat itu selain memproduksi mie, juga berdagang barang campuran/kelontong. Mie yang dihasilkan masih dikerjakan secara tradisional dengan menggunakan peralatan yang sangat sederhana, sistem pengeringan masih dibantu dengan sinar matahari. Adanya perkembangan usaha mie yang semakin memperlihatkan kearah kemajuan, maka pada tahun 1972 nama toko Liem diganti menjadi UD. Megah. Tahun 1988 tanggal 31 Desember 1988 nama UD. Megah berubah menjadi bentuk badan usaha dengan nama CV. Megah Perkasa dan dalam proses produksipun mengalami peningkatan dari segi kuantitatif, termasuk dengan studi dan penelitian matang selama beberapa tahun, produksi mie instant dapat di-produksi dengan baik dan lancar. Berdasarkan peningkatan kegiatan usaha yang dialami oleh CV. Megah Perkasa, akhirnya pada tahun 1990 CV. Megah Perkasa diubah namanya menjadi PT Megah Putra Sejahtera di Makassar sampai sekarang dimana produk yang dihasilkan pun semakin banyak seiring dengan bertambahnya permintaan dan kebutuhan masyarakat. PT. Megah Putra Sejahtera sebagai suatu perusahaan tentunya dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaannya, harus mampu menerapkan GCG dengan baik.

Melalui penelitian ini, penulis ingin mengetahui tentang bagaimana implementasi prinsip akuntabilitas yang merupakan suatu bentuk kejelasan dari manfaat, mekanisme sistem dan pertanggung jawaban dengan tujuan terwujudnya tata kelola yang baik. Masalah yang menjadi perhatian dalam penelitian ini yaitu bagaimana implementasi prinsip akuntabilitas pada *Good Corporate Governance* (GCG) dan bagaimana gambaran kinerja karyawan khususnya pada PT. Megahputra Sejahtera. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui lebih dalam implementasi prinsip akuntabilitas pada *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada PT. Megahputra Sejahtera.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi literatur. Penelitian dengan pendekatan studi literatur melalui cara mencari dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel atau publikasi yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti. Peneliti menggunakan pendekatan tersebut untuk mencari atau mendapatkan solusi atas permasalahan yang dihadapi, yaitu bagaimana prinsip akuntabilitas pada tata kelola perusahaan yang baik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengetahui kinerja karyawan melalui implementasi prinsip akuntabilitas pada GCG dengan menguraikan fenomena dan fakta yang ada atau yang terjadi pada objek penelitian. Data diperoleh dari hasil observasi dan wawancara kunjungan industri pada bulan November 2024. Penelitian dilakukan pada PT. Megahputra Sejahtera. Sumber data yang digunakan yaitu Sumber data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan sumber data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara/sumber pustaka yang dapat dimanfaatkan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dengan melakukan pengamatan menyeluruh dan wawancara lepas (*the informal conversational interview*), yaitu teknik wawancara yang berlangsung secara spontan dan bebas. Untuk dapat memberikan solusi atas fokus penelitian maka terdapat beberapa tahapan yang perlu dilakukan yaitu diantaranya dengan melakukan analisis terhadap implementasi prinsip akuntabilitas pada *Good Corporate Governance* serta melibatkan pengumpulan literatur ilmiah dan kemudian mengkajinya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uraian Objek Penelitian

PT. Megahputra Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi mie instan Mega Mie. Perusahaan Megahputra Sejahtera pada awal berdirinya tahun 1948, bernama toko Liem di

mana kegiatan usaha yang dilakukan saat itu selain memproduksi mie, juga berdagang barang campuran/kelontong. Mie yang dihasilkan masih dikerjakan secara tradisional dengan menggunakan peralatan yang sangat sederhana, sistem pengeringan masih dibantu dengan sinar matahari. Adanya perkembangan usaha mie yang semakin memperlihatkan kearah kemajuan, maka pada tahun 1972 nama toko Liem diganti menjadi UD. Megah. Tahun 1988 tanggal 31 Desember 1988 nama UD. Megah berubah menjadi bentuk badan usaha dengan nama CV. Megah Perkasa dan dalam proses produksipun mengalami peningkatan dari segi kuantitatif, termasuk dengan studi dan penelitian matang selama beberapa tahun, produksi mie instant dapat di-produksi dengan baik dan lancar. Berdasarkan peningkatan kegiatan usaha yang dialami oleh CV. Megah Perkasa, akhirnya pada tahun 1990 CV. Megah Perkasa diubah namanya menjadi PT Megah Putra Sejahtera di Makassar sampai sekarang dimana produk yang dihasilkan pun semakin banyak seiring dengan bertambahnya permintaan dan kebutuhan masyarakat. PT. Megah Putra Sejahtera sebagai suatu perusahaan tentunya dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaannya, harus mampu menerapkan GCG dengan baik.

3.2 Implementasi prinsip akuntabilitas pada *Good Corporate Governance* (GCG)

Prinsip Akuntabilitas memastikan bahwa seseorang atau organisasi dievaluasi atas perilaku atau kinerja mereka terkait dengan tanggung jawab mereka. Akibatnya, bisnis harus dikelola secara terarah, terukur, dan sesuai dengan kepentingan bisnis dengan mempertimbangkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Akuntabilitas adalah kunci kesuksesan. Prinsip akuntabilitas digunakan untuk mendefinisikan misi, pelaksanaan, dan tanggung jawab organisasi bisnis agar manajemen bisnis dapat berjalan dengan baik. Tanggung jawab termasuk menyatakan atau memenuhi tugas dan wewenang seseorang atau organisasi untuk memenuhi kewajiban yang ditetapkan oleh perusahaan. Implementasi prinsip akuntabilitas yang merupakan suatu bentuk kejelasan dari manfaat, mekanisme sistem dan pertanggung jawaban dengan tujuan terwujudnya tata kelola yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan, permasalahan tertentu kadang muncul dari kinerja karyawan. Sebagian besar berasal dari kelalaian karyawan. Diperlukan sebuah perubahan salah satunya yang dilakukan oleh perusahaan. Dalam kondisi seperti ini maka diperlukan penerapan GCG dengan baik sehingga perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya dan bisa memberikan manfaat dan kesejahteraan kepada semua pihak dalam perusahaan.

PT. Megahputra Sejahtera menyusun suatu struktur organisasi dengan tujuan untuk memperjelas tugas dan tanggung jawab para karyawannya. Dengan adanya struktur organisasi dapat menunjang tercapainya sasaran yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Setiap karyawan dengan jabatannya masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa jabatan dalam perusahaan ini diantaranya *general manager*, *asisten manager*, *marketing supervisor*, *administration supervisor*, *accounting supervisor*, *production supervisor*, dan *finance supervisor*.

Tugas dan tanggung jawab dijelaskan sebagai berikut: (1) *General manager* memiliki tugas dan tanggung jawab mewakili direksi dalam hubungannya dengan pihak ketiga, memberikan pengarahan kepada para karyawan, mengawasi pelaksanaan peraturan keputusan direksi, dan meminta laporan karyawan terkait kegiatan perusahaan; (2) *asisten manager* dengan tugas dan tanggung jawab membantu pelaksanaan tugas manager, mewakili perusahaan dalam menghadiri acara, dan tugas manager lainnya ; (3) *Marketing Supervisor* dengan tugas dan tanggung jawab mengadakan survey atas barang yang diproduksi, mengontrol perkembangan penjualan seluruh produk mie, membuat laporan kegiatan pemasaran, meeting, mengatur kelancaran pekerjaan kantor, mengatur salesman, melakukan survey terhadap kemampuan pemasar dan membuat laporan penjualan bulanan. Bagian *marketing supervisor* membawahi bagian gudang, *staf marketing*, bagian faktur, dan kolektor; (4) *administration supervisor* dengan tugas dan tanggung jawab mengendalikan kegiatan administrasi dan umum, mengetahui order pembelian barang, bertanggung jawab atas administrasi kepegawaian, melaksanakan korespondensi perusahaan, membantu kelancaran seluruh pekerjaan. Bagian ini membawahi staff administrasi dan umum, dan operator; (5) *accounting supervisor* dengan tugas dan tanggung jawab mengendalikan sistem akuntansi perusahaan, bertanggung jawab pada penyusunan laporan berkala dan laporan keuangan perusahaan, mengontrol pelaksanaan evaluasi seluruh transaksi terkait penerimaan dan pengeluaran. Bagian ini membawahi *staff accounting*; (6) *production supervisor* dengan tugas dan tanggung jawab menyusun rencana produksi dan pengendaliannya, mengetahui *order* pembelian barang, Menyusun laporan realisasi produksi, bertanggung jawab atas pembukuan setiap divisi. Bagian ini membawahi staf produksi; (7) *finance supervisor* dengan tugas dan tanggung jawab mengendalikan aktivitas keuangan, mengontrol keuangan, bertanggung jawab pada pelaksanaan sistem pembukuan, membuat laporan penerimaan dan pengeluaran, mengatur pembayaran gaji, menghitung nota tagihan, mengecek beban

bunga dan biaya, membantu penyeteroran dan penarikan uangmencatat transaksi bank. Bagian ini membawahi *staff finance* dan kasir.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan diperoleh informasi bahwa PT Megahputra Sejahtera memiliki struktur organisasi yang jelas untuk membagi tugas dan tanggung jawab. Setiap divisi, seperti produksi dan pemasaran, memiliki tim yang ahli dibidang tersebut yang menangani tugas masing-masing, memastikan efisiensi dan produktivitas dalam setiap proses kerja. Selain itu, perusahaan menerapkan pengendalian biaya untuk meningkatkan efektivitas produksi dan kualitas produk. Kinerja karyawan di perusahaan dievaluasi berdasarkan pencapaian target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan para karyawan berhasil mencapai hasil kerja yang baik, sesuai dengan harapan perusahaan, yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan (Ismawati et al., 2022) yaitu akuntabilitas merupakan suatu bentuk kejelasan dari manfaat, mekanisme sistem dan pertanggung jawaban entitas dengan tujuan terwujudnya tata kelola yang baik.

3.3 Gambaran kinerja karyawan

Dalam suatu perusahaan, permasalahan tertentu kadang muncul dari kinerja karyawan. Sebagian besar berasal dari kelalaian karyawan. Diperlukan sebuah perubahan salah satunya yang dilakukan oleh perusahaan. Dalam kondisi seperti ini maka diperlukan penerapan GCG dengan baik sehingga perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya dan bisa memberikan manfaat dan kesejahteraan kepada semua pihak dalam perusahaan. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi saat ini, perusahaan diharuskan memiliki upaya untuk dapat mengelola perusahaan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yaitu hasil tingkat pencapaian pegawai dari adanya kebijakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan (Ainul Arofah, 2024). Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan, berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kemampuan dan keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, dukungan manajemen, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta hubungan antar rekan kerja. Dalam hal ini perusahaan diharuskan untuk dapat melaksanakan upaya mengelola perusahaan dengan baik dan meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk hasil yang lebih optimal, perusahaan harus dapat mengatur sumber dayanya dengan cara yang paling efektif.

Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan atasan memberikan umpan balik mengenai kinerja pegawai berdasarkan kriteria tertentu. Penilaian ini juga dapat dilakukan dengan semi-tahunan dan biasanya melibatkan pengisian formulir penilaian yang mencakup berbagai aspek kinerja karyawan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh informan diperoleh hasil yaitu bahwa Gambaran kinerja karyawan di PT. Megahputra Sejahtera tergambar dalam kepuasan kerja dan disiplin kerja sehingga hasilnya positif. Karyawan di perusahaan ini umumnya datang tepat waktu dan mematuhi aturan yang ada, menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih besar dalam menyelesaikan tugas, sehingga hasil kerja mereka memenuhi atau bahkan melampaui harapan perusahaan. Semakin tinggi kepuasan dan disiplin, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Selain itu, budaya organisasi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja, menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas. Kepuasan akan lingkungan kerja berdampak pada semangat dan dalam menyelesaikan tugas. Disiplin kerja yang tinggi juga dikaitkan dengan peluang yang lebih besar untuk maju dalam karir. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Parianti, 2023 bahwa salah satu indikator kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diungkapkan dapat disimpulkan bahwa implementasi prinsip akuntabilitas pada *Good Corporate Governance* (GCG) dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada PT. Megahputra Sejahtera sudah terlaksana dengan baik dari seluruh aspek yang mendukung. Implementasi prinsip akuntabilitas yang merupakan suatu bentuk kejelasan dari manfaat, mekanisme sistem dan pertanggung jawaban dengan tujuan terwujudnya tata kelola yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. PT Megahputra Sejahtera memiliki struktur organisasi yang jelas untuk membagi tugas dan tanggung jawab. PT. Megahputra Sejahtera menyusun suatu struktur organisasi dengan tujuan untuk memperjelas tugas dan tanggung jawab para karyawannya. Dengan adanya struktur organisasi dapat menunjang tercapainya sasaran yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Setiap karyawan dengan jabatannya masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab yang telah

ditetapkan oleh perusahaan. Diperlukan penerapan GCG dengan baik sehingga perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya dan bisa memberikan manfaat dan kesejahteraan kepada semua pihak dalam perusahaan. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi saat ini, perusahaan diharuskan memiliki upaya untuk dapat mengelola perusahaan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT. Megahputra Sejahtera tergambar dalam kepuasan kerja dan disiplin kerja sehingga hasilnya positif. Semakin tinggi kepuasan dan disiplin, semakin baik kinerja yang dihasilkan dimana salah satu indikator kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan, berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun saran yang ingin diberikan yaitu penelitian ini hanya mengkaji tentang implementasi prinsip akuntabilitas pada *Good Corporate Governance* (GCG) dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya melalui *literature review* dan wawancara, sehingga diharapkan ada penelitian lanjutan untuk topik yang lain sehingga bisa berdampak baik kepada perusahaan.

REFERENSI

- Ainul Arofah. (2024). Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bprs Tulen Amanah. *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam*, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.30739/jesdar.v5i1.2782>
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139. <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i2.1150>
- Hartono, J. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis Edisi 6*. BPFE-Yogyakarta
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>
- Ismawati, I., Nurwulandari, F., & Djasuli, M. (2022). Prinsip Akuntabilitas Pada Corporate Governance Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 2(3), 609–615. <https://doi.org/10.47233/jeps.v2i3.236>
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Maharani, D., Haris, H., Rizal S, M., Saleh, S., & Aslinda, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Petikemas Makasar Pt. Pelindo Iv (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 59. <https://doi.org/10.26858/jab.v2i1.43601>
- Moridu, I., Cakranegara, P. A., Siddiqa, H., Azizi, M., & Ahmad, S. (2023). Determinasi Likuiditas dan Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan: Studi Literature. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 102. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v14i1.8559>
- Parianti, P., Sahrir, S., & Syamsuddin, S. (2023). Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Owner*, 7(3), 2225–2233. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i3.1425>
- S, M. R., & Zainal, H. (2023). Implementation of Good Corporate Governance (GCG) Principles at PT. Telkom Indonesia. *Pinisi Business Administration Review*, 5(1), 7. <http://jurnal.unpad.ac.id/jmpp/article/view/21559>
- Seppa, Y. I. (2024). Penerapan Konsep Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Nilai Perusahaan. *Indonesian Journal of Taxation and Accounting*, 2(1), 6–11.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Supitriyani, Lie, D., Astuty, W., & Novika. (2020). Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Bank. *Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers, November*, 509–516. <http://prosiding.stie-aas.ac.id/index.php/prosenas/article/view/88>
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. Rajawali Pers.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia suatu pendekatan fungsional teoretis dan aplikatif*. Rajawali Pers.