

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, manajemen perusahaan di Indonesia sangat membutuhkan konsep *Good Corporate Governance* untuk sebuah manajerial perusahaan untuk pengembangan usahanya. Hal ini karena *Good Corporate Governance* adalah suatu sistem yang menjamin bahwa semua *stakeholder* akan memperoleh hak mereka yang wajar dan berharga. Namun GCG tidak hanya menjadi yang paling penting di dalam menilai kinerja perusahaan, tetapi juga merupakan landasan untuk memastikan transparansi, akuntabilitas dan keberlanjutan dalam mengelola perusahaan (Romadhona & Asyik, 2023).

Sebagian besar perusahaan di Indonesia menggunakan *Good Corporate Governance* yang baik untuk memulai perubahan budaya kerja. Untuk meningkatkan kinerja, pedoman pengelolaan yang baik dan terorganisir diperlukan (Astini & Yadnyana, 2019). Prinsip - prinsip tata kelola antara lain: transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian dan kewajaran. Penerapan GCG yang baik di dalam sebuah perusahaan tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku, tetapi juga melibatkan elemen – elemen seperti audit manajemen dan budaya organisasi yang sehat (Giri & Supadmi, 2020).

Menurut (Romadhona & Asyik, 2023) Audit Manajemen di dalam suatu perusahaan tersebut telah menunjukkan komitmennya untuk menerapkan GCG dalam operasionalnya. Audit manajemen ini sebenarnya akan membantu

perusahaan dalam mengevaluasi kinerja operasionalnya karena mereka dapat mengevaluasi berbagai aktivitas yang biasa dilakukan oleh perusahaan serta untuk memastikan apakah aktivitas tersebut dapat dijalankan dengan baik, ekonomisasi, efektivitas, dan efisiensi untuk mencapai tujuan mereka atau tidak (Hatmoko et al., 2023).

Pada sistem GCG selain Audit manajemen yang merupakan variabel penting, suatu budaya organisasi juga dapat berfungsi sebagai variabel yang berpengaruh untuk implementasi dari sistem GCG tersebut.

Baba (2014 dalam Sarumaha, 2022) Baba menyatakan bahwa Budaya Organisasi adalah perangkat sistem nilai, keyakinan dan norma yang telah disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat dari fenomena yang terjadi pada perusahaan bahwa Budaya organisasi belum diterapkan secara sepenuhnya. Namun pada masa sekarang, Pemerintah telah menetapkan suatu istilah budaya organisasi yang disebut budaya “AKHLAK” yaitu suatu perpaduan antara Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif pada suatu budaya organisasi yang harus dijalankan oleh setiap perusahaan. Namun ada beberapa karyawan yang kurang memahami dan tidak menerapkan budaya akhlak dalam menjalankan pekerjaan. Atas dasar itu hubungan budaya organisasi dengan Good Corporate Governance (GCG) sangat penting karena budaya organisasi yang baik berpengaruh signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Aria et al., 2023).

PT. Haleyora Powerindo (HPI) adalah anak perusahaan PT. Haleyora Power (PLN Group) dan bergerak dalam bidang alih daya Perusahaan ini menangani pengamanan, perawatan industri, manajemen gedung, dan layanan operasi dan pemeliharaan (Ophar) di jaringan transmisi tegangan menengah, rendah dan distribusi listrik. PT. Haleyora Powerindo merupakan pedoman bagi insan perusahaan dalam mengimplementasikan nilai – nilai perusahaan yang telah ditetapkan. Posisi PT. Haleyora Powerindo sebagai anak dari perusahaan PLN, maka nilai yang ditetapkan tersebut sejalan dengan PT.PLN (Persero). Dalam penyusunan kode etik ini prinsip-prinsip yang berlaku, visi, misi, tujuan, nilai dan praktik terbaik yang digunakan.

Untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan PT. Haleyora Powerindo memiliki nilai – nilai yang telah disepakati bersama dan menjadi budaya perusahaan. PT. Haleyora Powerindo menjiwai dan mengimplementasikan budaya AKHLAK sebagai pedoman insan HPI diantaranya yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif yang diterapkan dalam perusahaan.

Berikut ini, penulis akan menyajikan suatu tabel tentang tanggapan responden pra survey mengenai Audit manajemen di PT. Haleyora Powerindo Jakarta yang mana merupakan hasil survey awal atau pra survey terhadap 10 orang karyawan PT. Haleyora Powerindo Jakarta dengan menggunakan kuesioner pernyataan melalui google form pada tanggal 7 Juni 2024 seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. 1
Hasil kuesioner Pra survey Mengenai Audit Manajemen di PT. Haleyora
Powerindo Jakarta

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Badan atau organisasi harus dapat mengidentifikasi program kerja yang dapat memberikan hasil yang paling optimal dengan biaya terendah agar tercapai tujuan organisasi.	9	90%	1	10%
2.	Badan atau organisasi memilih sumber daya secara optimal dan mengalokasikan sumber daya tersebut sesuai dengan kebutuhan yang baik dan benar	8	80%	2	20%
3.	Pengadaan sumber daya di Badan atau organisasi sesuai dengan kebutuhan biaya maksimal	3	30%	7	70%

Sumber : 10 orang pegawai PT. Haleyora Powerindo Jakarta

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada PT. Haleyora Powerindo Jakarta adalah saat ini PT. Haleyora Powerindo Jakarta masih melakukan pengadaan sumber daya manusia pada badan atau organisasi dengan biaya maksimal yang mana terlihat pada hasil kuesioner pra survey tentang audit manajemen sebanyak 7 responden (70%).

Oleh karena itu, PT. Haleyora Powerindo terus melakukan efisiensi dalam rangka menekan biaya dalam pengadaan sumber daya manusia di PT. Haleyora Powerindo Jakarta.

Salah satu cara mengefisienkan dalam pengadaan Sumber Daya Manusia yang diterapkan di PT. Haleyora Powerindo Jakarta adalah dengan metode bekerja yang efisien yang dapat diterapkan oleh setiap pegawai untuk berbagai pekerjaan, baik pekerjaan kecil maupun pekerjaan besar.

Dalam kata lain, efisiensi itu merupakan kemampuan badan atau organisasi dalam menggunakan sumber daya manusia dengan benar dan tidak ada pemborosan. Efisiensi juga merupakan perbandingan antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai Sedarmayanti (2012 dalam Lau, 2023).

Berikut ini, penulis akan menyajikan suatu tabel tentang tanggapan responden pra survey mengenai Budaya organisasi di PT. Haleyora Powerindo Jakarta yang mana merupakan hasil survey awal atau pra survey terhadap 10 orang karyawan PT. Haleyora Powerindo Jakarta dengan menggunakan kuesioner pernyataan melalui google form pada tanggal 7 Juni 2024 seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1. 2

Hasil kuesioner Pra survey Mengenai Budaya Organisasi di PT. Haleyora Powerindo Jakarta

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, pegawai harus dapat melakukan inovasi dan kreativitas baru yang dapat memberikan citra Badan atau organisasi.	9	90%	1	10%
2.	Dalam mengambil suatu keputusan, pegawai tidak harus dapat mempertanggungjawabkan resiko dari hasil kerja pegawai tersebut.	1	10%	9	90%
3.	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja pegawai sesuai target, sistem dan prosedur dalam Badan atau organisasi.	7	70%	3	30%
4.	Keberhasilan dan kesuksesan pada awalnya merupakan sebuah kontribusi dari pegawai senior dalam sebuah unit kerja untuk mencapai tujuan di dalam Badan atau organisasi.	6	60%	4	40%
5.	Dalam kerja tidak selalu mempertimbangkan keselamatan dan kenyamanan setiap pegawai dengan memperhatikan faktor lingkungan di dalam dan sekitar lokasi Badan atau organisasi.	9	90%	1	10%

6.	Setiap pegawai tidak harus menunjukkan agresivitas berkompetisi dalam mencetuskan gagasan baru untuk mencapai suatu target kerja di dalam Badan atau organisasi.	3	30%	7	70%
7.	Pegawai merasa nyaman dan aman bekerja dengan kondisi Badan atau organisasi yang ada saat ini.	7	70%	3	30%

Sumber : 10 orang pegawai PT. Haleyora Powerindo Jakarta.

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai fenomena budaya organisasi yang terjadi pada PT. Haleyora Powerindo Jakarta adalah pegawai tidak berani mempertanggungjawabkan resiko atas hasil pekerjaan yang dijalankan oleh setiap pegawai karena urusan pengambilan keputusan terhadap suatu resiko yang terjadi terletak pada manajemen PT. Haleyora Powerindo Jakarta, ini tampak pada hasil kuesioner pra survey tentang Budaya Organisasi dengan jumlah 9 responden (90%).

Atas dasar itu, PT Haleyora Powerindo Jakarta harus diperlukan untuk membangun budaya organisasi yang kuat karena perubahan yang terjadi dalam badan atau organisasi berdampak pada perubahan individu di dalamnya, termasuk perubahan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku. Kesesuaian antara keinginan karyawan dan atribut organisasi harus dicapai, yang menghasilkan tingkat kebersamaan yang tinggi (Sunarso dalam Alasyari et al., 2023). Pegawai diharapkan merasa aman dan bahagia saat menyiapkan perubahan. Oleh karena itu, karyawan akan bersedia menerima perubahan dengan senang hati dan tulus, tanpa takut atau terpaksa (Purba dalam Alasyari et al., 2023).

Berikut ini, penulis akan menyajikan suatu tabel tentang tanggapan responden pra survey mengenai *Good Corporate Governance* di PT. Haleyora Powerindo Jakarta yang mana merupakan hasil survey awal atau pra survey terhadap 10 orang karyawan PT. Haleyora Powerindo Jakarta dengan menggunakan kuesioner pernyataan melalui google form pada tanggal 7 Juni 2024 seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. 3

Hasil kuesioner Pra survey Mengenai *Good Corporate Governance* di PT. Haleyora Powerindo Jakarta

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Badan atau organisasi jarang terbuka dalam melakukan pengambilan keputusan.	4	40%	6	60%
2.	Pengelolaan Badan atau organisasi bebas dari pengaruh pihak lain.	4	40%	6	60%
3.	Pimpinan di Badan atau organisasi harus menjalankan Badan atau organisasi suka berbeda dengan perencanaan operasional Badan atau organisasi yang dapat dipertanggungjawabkan.	6	60%	4	40%
4.	Badan atau organisasi dalam pertanggungjawaban hasil setiap aturan Badan atau organisasi terkadang tidak dijalankan oleh seluruh komponen pada Badan atau organisasi tersebut.	5	50%	5	50%
5.	Badan atau organisasi tidak dalam menerapkan sistem hak dan kewajiban secara setara dan wajar terhadap seluruh pegawai yang ada maupun kepada pemegang saham.	5	50%	5	50%

Sumber : 10 orang pegawai PT. Haleyora Powerindo Jakarta

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai fenomena *good corporate governance* yang terjadi pada PT. Haleyora Powerindo Jakarta adalah badan atau organisasi selalu terbuka dalam melakukan pengambilan keputusan serta belum bebas dari

pengaruh pihak lain, ini terlihat pada hasil kuesioner pra survey tentang Good Corporate Governance dengan jumlah 6 responden (60%).

Suatu Perusahaan yang telah menerapkan *good corporate governance* dengan baik adalah badan atau organisasi yang telah memenuhi prinsip-prinsip GCG yang didukung dengan regulasi yang memadai dan bersifat terbuka agar dapat mencegah dari berbagai bentuk ketidakjujuran dalam *financial disclosure* yang merugikan para stakeholders, selain itu Menurut (Todorovic dalam Sari et al., 2020) menilai bahwa apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerjanya, mempunyai daya tahan dengan pasar global, mempunyai daya saing, keuntungan, menarik investor serta konsumen dan meningkatkan modal berbiaya rendah, maka perusahaan harus melaksanakan prinsip tata kelola dan menstandarisasi strategi dan proses pengambilan keputusan.

Perusahaan harus bisa menghindari terjadinya dominasi dari pihak manapun, tidak boleh terpengaruh dengan adanya kepentingan tertentu, serta bebas dari benturan kepentingan maupun tekanan apapun, sehingga keputusan dapat diambil secara objektif. Untuk memudahkan penerapan GCG, perusahaan harus dikelola dengan independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat pula dipengaruhi oleh pihak lainnya (Laksono et al., 2024).

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis mengangkatnya dalam sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Audit Manajemen dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance di PT. Haleyora Powerindo Jakarta”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. PT. Haleyora Powerindo Jakarta masih melakukan pengadaan sumber daya manusia pada badan atau organisasi dengan biaya maksimal.
2. Pegawai tidak berani mempertanggungjawabkan resiko atas hasil pekerjaan yang dijalankan oleh setiap pegawai karena urusan pengambilan keputusan terhadap suatu resiko yang terjadi terletak pada manajemen di PT. Haleyora Powerindo Jakarta.
3. Badan atau organisasi selalu terbuka dalam melakukan pengambilan keputusan serta belum bebas dari pengaruh pihak lain.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang ada perumusan masalah yang dapat disimpulkan yaitu

1. Seberapa besar pengaruh Audit Manajemen terhadap penerapan *good corporate governance* ?
2. Seberapa besar pengaruh Budaya organisasi terhadap penerapan *good corporate governance* ?
3. Seberapa besar pengaruh Audit manajemen dan Budaya organisasi terhadap penerapan *good corporate governance* ?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Maksud Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh data atau informasi di suatu perusahaan yang berkaitan dengan topik yang dibahas serta untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Studi

Akuntansi Jenjang Strata Satu Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana
Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan.

1.4.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan penerapan audit manajemen dan budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap efektifitas GCG dalam organisasi yang diterapkan di PT. Haleyora Powerindo Jakarta.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan referensi untuk implementasi dari teori Audit Manajemen dan teori Budaya Organisasi.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan, menambah, dan memperluas pengetahuan terhadap Audit Manajemen dan Budaya Organisasi terhadap Good Corporate Governance (GCG).

1.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.6.1 Landasan Teori / Kerangka Konseptual

Menurut Bayangkara (2019:2) dalam (Sarni & Sandari, 2023) Audit Manajemen adalah evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi. Audit

manajemen dirancang secara sistematis untuk mengaudit aktivitas, program-program yang diselenggarakan, atau sebagian dari entitas yang bisa diaudit untuk menilai dan melaporkan apakah sumber daya dan dana telah digunakan secara efisien, serta apakah tujuan dari program dan aktivitas yang telah direncanakan dapat tercapai dan tidak melanggar ketentuan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.

Sementara menurut pernyataan (Sari et al., 2020) bahwa Budaya Organisasi merupakan hasil dari interaksi karakteristik kebiasaan yang mempengaruhi orang – orang yang berada di lingkungan organisasi pada suatu perusahaan akan membentuk pandangan subjektif organisasi secara keseluruhan berdasarkan faktor – faktor seperti toleransi risiko, tekanan tim, dan dukungan masyarakat. Adapun kemampuan untuk mendukung dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan, merupakan hal terpenting pada budaya organisasi agar budaya organisasi lebih kuat.

Sedangkan menurut (Sudarsana & Budiasih, 2019) Budaya organisasi memberikan identitas bagi organisasi serta membangun komitmen pada keyakinan yang lebih besar. Pada dasarnya setiap individu di dalam sebuah organisasi mempunyai budaya kerja yang berbeda. Hal tersebut disebabkan oleh perbedaan latar belakang budaya yang dimiliki setiap karyawan. Namun semua perbedaan tersebut akan berbaur menjadi satu di dalam sebuah organisasi, untuk menjadi suatu budaya organisasi

yang mendukung suatu kelompok untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

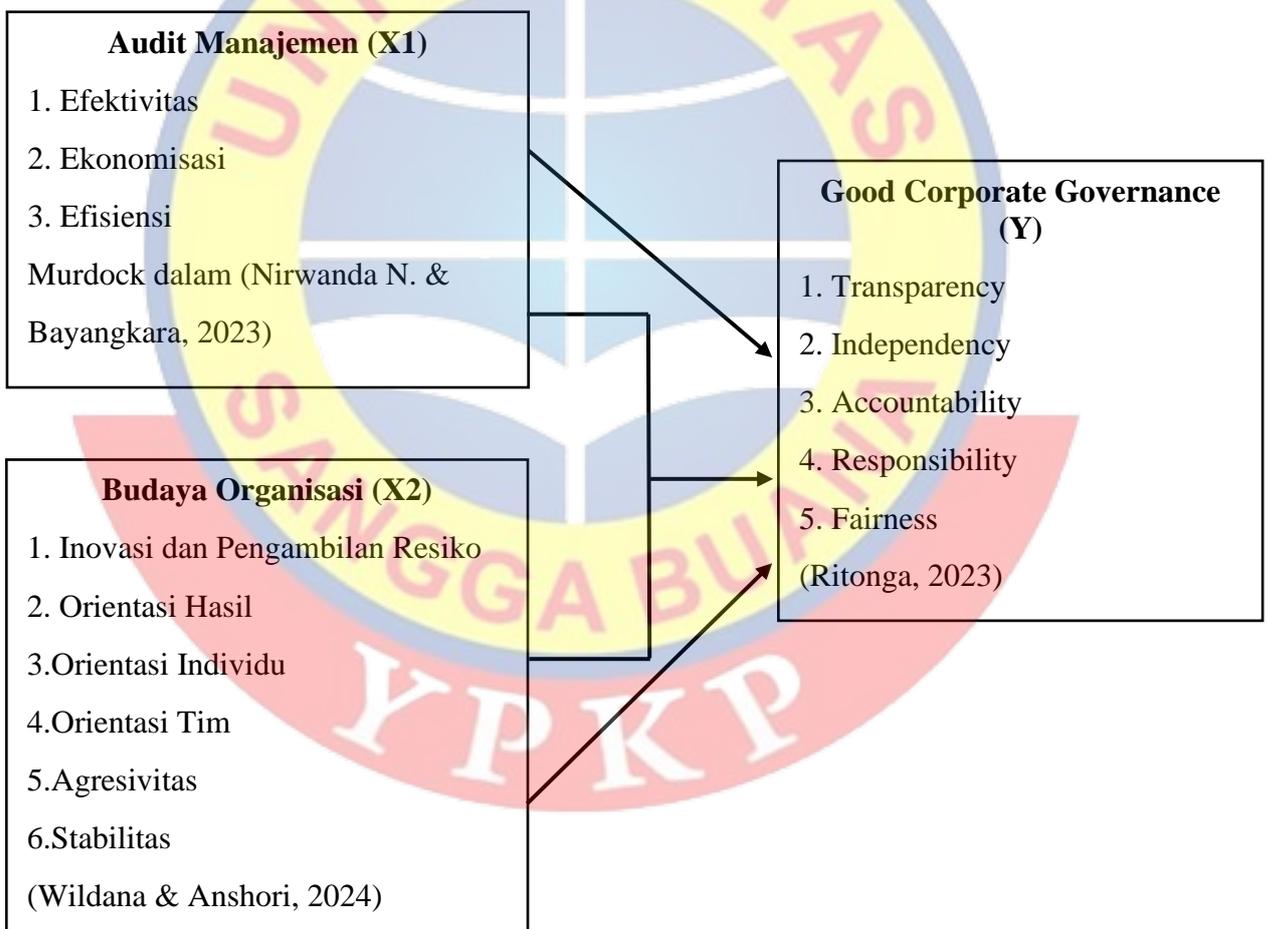
Akhirnya untuk istilah *Good Corporate Governance* menurut (Darmayanti et al., 2020) adalah suatu sistem yang memberikan pedoman yang baik kepada budaya organisasi yang berorientasi pada suatu tim dalam menggunakan sistem GCG tersebut dalam memberikan suatu arahan kepada setiap karyawan agar karyawan tersebut memiliki motivasi meningkatkan budaya organisasi yang berorientasi tim seutuhnya.

Tata kelola perusahaan (*Good Corporate Governance*) yang baik dapat memediasi dampak audit manajemen terhadap suatu perusahaan. Dengan diterapkan GCG di perusahaan akan memperkuat suatu audit manajemen yang terlihat pada suatu indikator audit yang menjadi alat ukur manajemen untuk menentukan baik atau buruknya operasional suatu perusahaan. Pada akhirnya Audit manajemen sangat berpengaruh positif terhadap keaktifan setiap anggota organisasi melalui penerapan *Good Corporate Governance*.

Budaya organisasi yang bergantung pada anggota organisasi tidak boleh menjadi hambatan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Budaya lokal yang telah membudaya tersebut tentunya akan menjadi kekuatan bagi perusahaan. Seperti yang dikatakan Moeljono (2006 dalam Romadhona & Asyik, 2023), budaya organisasi merupakan inti dari GCG. Oleh karena itu, harus ada kecocokan antara budaya yang baik (GCG) dan GCG untuk memperoleh peningkatan nilai atau kinerja

perusahaan yang sejalan dengan teori kesesuaian organisasi. Oleh karena itu, peran GCG dan pengembangan budaya organisasi yang baik sangat penting karena berkaitan dengan memberikan perlindungan bagi kepentingan pemangku kepentingan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

Berdasarkan landasan teori dan hipotesis yang ada maka dihasilkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.6.1.1 Hubungan Audit Manajemen (AM) dengan *Good Corporate*

Governance

Audit Manajemen merupakan salah satu faktor yang penting bagi sebuah perusahaan. Dengan diterapkannya sistem good corporate governance di perusahaan pada masa sekarang, maka sistem good corporate governance tersebut akan memperkuat audit manajemen yang sudah dijalankan oleh sebuah perusahaan. Ini terlihat dari indikator yang menjadi alat ukur audit manajemen yaitu baik atau buruknya temuan-temuan yang diperoleh auditor agar laporan audit dapat selalu tepat waktu. Hasil penelitian (Romadhona & Asyik, 2023) menyatakan bahwa Audit manajemen berpengaruh positif terhadap *Good Corporate Governance*.

1.6.1.2 Hubungan Budaya Organisasi (BO) dengan *Good Corporate*

Governance

Penerapan budaya yang kuat dalam suatu badan atau organisasi akan meningkatkan keefektifan badan atau organisasi tersebut. Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari badan atau organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama-sama secara luas. Budaya organisasi yang kuat dan luas akan meningkatkan keberhasilan kinerja suatu organisasi perusahaan.

Dengan adanya sistem *good corporate governance* saat ini maka budaya organisasi suatu perusahaan tersebut akan semakin kuat sehingga pelayanan terhadap masyarakat akan tercapai dengan optimal. Hasil

penelitian (Aria et al., 2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap penerapan *Good Corporate Governance*.

1.6.1.3 Hubungan Audit Manajemen dan Budaya Organisasi dengan *Good Corporate Governance*

Menurut Monks (2003 dalam Azizah & Emil, 2020) *Good Corporate Governance* (GCG) pada dasarnya merupakan sistem yang mengatur, mengelola, dan mengawasi proses pengelolaan usaha untuk melancarkan hubungan antara manajemen, pemegang saham, dan pihak lainnya yang berkepentingan, tujuannya untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan.

Perspektif hubungan keagenan merupakan dasar yang digunakan untuk memahami *corporate governance*. *Good Corporate Governance* merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan yang menciptakan nilai tambah (*value added*) untuk semua *stakeholders*. Tata kelola perusahaan juga mencakup hubungan antara para pemangku kepentingan (*stakeholder*) yang terlibat serta tujuan pengelolaan perusahaan (Azizah & Emil, 2020)

Berdasarkan penjelasan diatas antara hubungan audit manajemen, budaya organisasi dan good corporate governance dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* merupakan sebuah output dari perpaduan sinergi antara audit manajemen dan budaya organisasi yang diterapkan dengan baik oleh sebuah perusahaan.

1.6.2 Penelitian Terdahulu / Studi Empiris

Untuk mendukung penelitian ini dengan judul Pengaruh Audit Manajemen dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (GCG) bahwa tabel dibawah merupakan penelitian – penelitian sebelumnya yang telah banyak dibahas menyerupai penelitian yang dilakukan karena itu menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian ini.

Tabel 1. 4
Studi Empiris

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Rizky Cahya Romadhona & Asyik (2023)	Pengaruh Audit Manajemen, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Good Corporate Governance PT. Arita Prima Indonesia	1.Audit manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. 2.Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. 3.Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. 4. Good Corporate Governance mampu menjadi pemediasi	1.Ada perbedaan pada bidang penelitian ini yaitu Pengendalian internal sebagai variabel bebas dan Kinerja manajerial sebagai variabel dependen. 2. Perbedaan Tahun teliti(2024). 3. Metode <i>purposive sampling</i> .	1.Menggunakan aplikasi SPSS versi 26

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			<p>hubungan antara audit manajemen terhadap kinerja manajerial. 5. Good Corporate Governance tidak mampu menjadi pemediasi hubungan antara pengendalian internal terhadap kinerja manajerial.</p>		
2.	Purwohedi, Rizan & Sari(2020)	<p>Analisis Penerapan Prinsip Good Corporate Governance (GCG), Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perusahaan Berbasis Balanced Scorecard : Studi Pada Perusahaan Asuransi.</p>	<p>1. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Good Corporate Governance pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Secara simultan budaya organisasi dan good corporate governance berpengaruh</p>	<p>1. Adanya perbedaan dengan bidang penelitian ini yaitu variabel X dan variabel Y yang digunakan dalam penelitian 2. Perbedaan Tahun teliti 2024 3. Penggunaan aplikasi SPSS versi 23.</p>	<p>1. Metode yang digunakan kuantitatif.</p>

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			signifikan terhadap kinerja karyawan.		
3.	Azizah & Emil (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan di RSUD K.H Daud Arif Kuala Tungkal Jambi.	1. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Good Corporate Governance pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Secara simultan budaya organisasi dan good corporate governance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Adanya perbedaan dengan bidang penelitian ini yaitu variabel Y dan X yang digunakan pada penelitian ini. 2. Teknik yang digunakan non- <i>probability sampling</i> .	1. Metode yang digunakan kuantitatif.

1.6.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori – teori yang

relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui proses pengumpulan data. Sehingga, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

“ Audit manajemen dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap penerapan *Good Corporate Governance* baik secara parsial maupun simultan”

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Haleyora Powerindo Jakarta yang berlokasi di Jalan Kyai Tapa No. 261, RT.5/RW.9, Tomang, Kec.Grogol pertamburan, Kota Jakarta Barat, 11440.

1.7.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang dilakukan pada bulan Maret – selesai dengan rincian kegiatan terdapat pada tabel 1.5 dibawah ini:

