

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi dinamika dan persaingan dunia usaha yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja karyawan yang optimal guna mendukung pencapaian tujuan serta meningkatkan daya saing perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana tugas dapat dilaksanakan dalam memenuhi tanggung jawabnya secara berkualitas, tepat, dan efisien (Hirdanti & Dharma, 2024). Kinerja karyawan yang baik akan memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan, seperti meningkatnya kepuasan pelanggan yang mampu membangun reputasi positif, peningkatan produktivitas dan kualitas produk atau layanan, serta meningkatnya efisiensi operasional yang dapat menekan potensi kerugian perusahaan (Donal & Siagian, 2024). Dengan kata lain, peran masing-masing karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal sangat memengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan (Triansyah et al., 2023).

Sejalan dengan hal tersebut, penting untuk dipahami bahwa pencapaian kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh tata kelola perusahaan, pengendalian internal, dan tingkat disiplin sebagai bagian dari sistem organisasi serta lingkungan kerja yang diterapkan dalam perusahaan Simorangkir et al., (2021) dan Donal & Siagian, (2024). Ketiga aspek tersebut berfungsi sebagai mekanisme struktural dan perilaku yang mengarahkan, mengendalikan, serta menstimulasi perilaku kerja karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi.

Salah satu mekanisme organisasi yang berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan adalah penerapan *Good Corporate Governance* (GCG). Secara umum, GCG mengatur hubungan para pihak yang berkepentingan melalui seperangkat aturan, sistem, dan proses yang dirancang untuk menciptakan pengelolaan perusahaan yang efektif dan bertanggung jawab (Lamato et al., 2025). Penerapan GCG yang baik dapat memudahkan

pencapaian kinerja karyawan yang optimal, karena target dan standar kerja menjadi lebih jelas serta potensi konflik kepentingan dapat diminimalkan (Tjahjadi et al., 2021).

Prinsip transparansi dalam *Good Corporate Governance* (GCG) memiliki peran strategis karena memastikan keterbukaan informasi perusahaan kepada karyawan, termasuk kebijakan, visi dan misi, sasaran, serta standar kerja. Keterbukaan tersebut membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya secara lebih jelas sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja (Manggopa et al., 2025). Sebaliknya, jika tingkat transparansi rendah, hal tersebut mencerminkan penerapan GCG yang belum optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat berakibat timbulnya ketidakpuasan dan menurunnya rasa kepercayaan terhadap manajemen (Lamato et al., 2025).

Selanjutnya, selain transparansi, prinsip akuntabilitas dalam GCG juga berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Prinsip ini diwujudkan melalui pembagian tugas yang terstruktur, penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang jelas, serta adanya sistem pelaporan dan pengawasan kinerja. Penerapan prinsip akuntabilitas sebagai bagian dari GCG membantu menjaga efektivitas kerja karyawan, karena setiap individu memahami kepada siapa ia bertanggung jawab dan target yang harus dicapai (Manggopa et al., 2025). Struktur tanggung jawab yang jelas melalui prinsip ini mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih terarah dan bersungguh-sungguh (Parianti et al., 2023).

Selain transparansi dan akuntabilitas, prinsip keadilan (*fairness*) dalam *Good Corporate Governance* juga tidak kalah penting karena berkaitan dengan perlakuan objektif dan setara bagi seluruh karyawan (Choirunisa et al., 2025). Ketika prinsip keadilan diterapkan secara konsisten dalam suatu perusahaan, perlakuan yang adil tersebut dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik melalui peningkatan loyalitas serta penurunan perilaku kontraproduktif (Lamato et al., 2025). Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip pada GCG secara konsisten dapat menjadi fondasi penting

dalam menciptakan sistem kerja yang adil, transparan dan terarah guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Agar prinsip tata kelola tersebut dapat berjalan secara efektif dalam aktivitas operasional sehari-hari, perusahaan juga memerlukan Pengendalian Internal yang memadai. Secara teoretis, pengendalian internal dalam suatu perusahaan berfungsi untuk memastikan pengelolaan aset yang efektif, menjaga integritas data, serta menjamin ketaatan terhadap kebijakan manajemen. Pengendalian internal tersebut mencakup struktur organisasi, metode, serta prosedur yang dirancang sebagai penjamin agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik (Hasibuan et al., 2022). Keberadaan pengendalian internal membantu karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan melalui standar profesional, pembagian tugas serta mekanisme pengawasan yang jelas.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif mampu meminimalisir kesalahan, penyimpangan, dan potensi kecurangan melalui pemisahan fungsi, otorisasi berlapis serta pemeriksaan berkala (Cahyo et al., 2021) dan (Hadi et al., 2021). Namun demikian, Efektivitas pengendalian internal pada dasarnya tidak hanya ditentukan oleh sistem yang diterapkan, tetapi juga oleh sejauh mana karyawan mematuhi dan menjalankannya secara konsisten. Kondisi ini berkaitan langsung dengan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja menunjukkan tingkat kesadaran dan kemauan karyawan untuk mengikuti aturan, prosedur, serta norma kerja yang berlaku dalam organisasi (Ibrahim & S, 2021). Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung bekerja lebih teratur, konsisten, dan bertanggung jawab, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Wulan & Hasiholan, 2021).

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin mendorong terciptanya keteraturan, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan Antika et al., (2021) dan (Hibatullah & Irawati, 2021) Dalam organisasi dengan aktivitas operasional

yang kompleks, disiplin kerja berperan sebagai mekanisme penting untuk mengendalikan perilaku karyawan agar kinerja tetap konsisten dan efektif.

Dalam perusahaan dengan aktivitas operasional yang semakin kompleks, kinerja karyawan biasanya menghadapi tantangan yang tidak hanya bersumber dari kemampuan individu, melainkan juga dari kompleksitas tata kelola, sistem pengendalian internal, serta tuntutan disiplin kerja yang tinggi. Kompleksitas tersebut biasanya terjadi ditandai dengan banyaknya peraturan dan prosedur yang harus dipatuhi, pelaporan dengan tuntutan yang ketat, serta intensifnya kebutuhan koordinasi lintas fungsi. Kondisi ini mengakibatkan kinerja karyawan dituntut tidak hanya untuk menjadi optimal, namun juga terkendali dan konsisten agar aktivitas operasional perusahaan dapat berjalan efektif dan selaras dengan tujuan organisasi.

Dari sisi tata kelola perusahaan, GCG pada dasarnya dirancang. Dari sisi tata kelola perusahaan, mekanisme *Good Corporate Governance* (GCG) pada dasarnya dirancang untuk meningkatkan kinerja melalui fungsi pengawasan dan pengendalian yang lebih baik. Namun, berbagai penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa implementasi GCG sering kali belum berjalan optimal dan belum sepenuhnya mencapai standar yang diharapkan, sehingga fungsi pengawasan menjadi lemah dan justru menambah tekanan administratif bagi manajemen maupun karyawan (Istianingsih, 2021). Ketika penerapan GCG bersifat formalitas atau tidak konsisten akibat perubahan kebijakan dan kepemimpinan, karyawan akan menghadapi ketidakjelasan standar kerja, fluktuasi target, serta beban pelaporan yang tinggi yang tidak selalu sejalan dengan peningkatan produktivitas inti (Silaban et al., 2021). Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas kerja karena waktu dan energi karyawan lebih banyak terserap pada pemenuhan prosedur dibandingkan pencapaian hasil kerja utama.

Selain itu, tantangan kinerja juga muncul dari penerapan pengendalian internal yang ketat. Pengendalian internal berperan penting dalam menjamin transparansi, kualitas informasi, serta pencegahan penyimpangan. Namun, dalam praktiknya, sistem pengendalian yang terlalu birokratis dan formalistik

dapat memperlambat proses kerja serta mendorong karyawan hanya berorientasi pada pemenuhan kewajiban administratif minimum (Istianingsih, 2021). Penelitian pada sektor publik Indonesia menunjukkan bahwa kondisi tersebut dapat menurunkan profesionalisme, melemahkan motivasi, dan menghambat kinerja adaptif, terutama ketika pengendalian internal tidak diimbangi dengan dukungan budaya kerja dan sistem penghargaan yang memadai (Jumady & Lilla, 2021). Akibatnya, fokus karyawan lebih tertuju pada kepatuhan prosedural daripada pencapaian hasil dan inovasi kerja (Ramdhan et al., 2022).

Di sisi lain, disiplin kerja tetap dipandang sebagai faktor kunci dalam mendukung kinerja karyawan. Berbagai studi di Indonesia secara konsisten menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di berbagai sektor, baik BUMN, instansi pemerintah, maupun perusahaan swasta (Aeni & Kuswanto, 2021). Namun demikian, dalam lingkungan kerja yang kompleks, penerapan disiplin juga menghadapi tantangan berupa inkonsistensi penegakan aturan serta risiko munculnya kepatuhan semu apabila tidak didukung oleh kepemimpinan yang kredibel dan budaya organisasi yang positif (Simorangkir et al., 2021). Disiplin formal yang tidak disertai komitmen dan keteladanan manajerial berpotensi menurunkan inisiatif dan keterlibatan kerja karyawan (Srimulyani & Hermanto, 2022).

Lebih lanjut, penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja karyawan dalam menghadapi kompleksitas operasional sangat dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif terbukti mampu meningkatkan kinerja, keterikatan kerja, serta etos kerja karyawan (Srimulyani & Hermanto, 2022). Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah atau toksik dapat menurunkan kepuasan dan motivasi kerja, sehingga memperburuk kinerja karyawan (Wolor et al., 2022). Dalam sistem kerja yang kompleks, beban aturan dan prosedur akan lebih mudah diterima apabila ditopang oleh kepemimpinan yang kredibel, motivasi

kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang mendukung (Aeni & Kuswanto, 2021).

Dengan demikian, perusahaan yang memiliki aktivitas operasional yang kompleks dihadapkan pada tantangan besar dalam menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal, konsisten, dan terkendali, terutama di tengah tingginya tuntutan penerapan tata kelola perusahaan, pengendalian internal, serta disiplin kerja. Kompleksitas tersebut menuntut adanya keseimbangan antara kepatuhan terhadap berbagai aturan dan prosedur dengan upaya pencapaian kinerja yang produktif dan efisien. Kondisi ini menjadi semakin penting ketika tingkat kompleksitas operasional melekat pada karakteristik sektor usaha tertentu yang sangat bergantung pada ketepatan proses, keakuratan informasi, serta koordinasi kerja yang intensif antarbagian. Oleh karena itu, untuk memahami secara lebih nyata bagaimana *Good Corporate Governance*, pengendalian internal, dan disiplin kerja berperan dalam mendukung kinerja karyawan, perlu ditinjau karakteristik perusahaan distributor yang menjalankan aktivitas logistik, pengelolaan gudang, pengiriman barang, pencatatan persediaan, serta koordinasi antarbagian yang saling terkait dan menuntut tingkat kinerja serta pengendalian yang tinggi

Perusahaan yang bergerak di bidang distribusi memiliki karakteristik operasional yang kompleks dan berkecepatan tinggi, ditandai dengan volume transaksi yang besar serta keterlibatan banyak pihak dalam satu rantai distribusi. Peran perusahaan distributor sebagai penghubung antara pemasok, cabang, dan pelanggan menuntut proses kerja yang cepat, akurat, dan terkoordinasi agar aktivitas operasional dapat berjalan secara efektif (Rutagira & Awichi, 2020) Selain itu, jaringan distribusi yang bertingkat dan melibatkan banyak node membuat koordinasi dan pengendalian menjadi aspek yang krusial dalam menjaga kinerja perusahaan (Mubarak & Melati, 2025).

Kompleksitas tersebut juga meningkatkan kerentanan terhadap kesalahan operasional dan potensi kecurangan internal, khususnya dalam pengelolaan persediaan dan transaksi bernilai besar. Oleh karena itu, perusahaan distributor memerlukan sistem pengendalian internal yang kuat untuk

memastikan ketertiban proses, akurasi pencatatan, serta pengamanan aset perusahaan (Kramarz & Kmiecik, 2025). Kinerja operasional distribusi umumnya diukur melalui ketepatan waktu pengiriman, kelengkapan pesanan, serta minimnya retur dan kerusakan barang, yang sangat bergantung pada konsistensi kinerja karyawan di setiap tahapan proses (Rutagira & Awichi, 2020).

Selain pengendalian internal, disiplin kerja menjadi tuntutan utama dalam perusahaan distribusi karena aktivitas operasional yang padat dan berulang. Ketaatan terhadap standar operasional prosedur, ketelitian dalam pencatatan dan penanganan barang, serta kepatuhan terhadap jadwal kerja merupakan faktor penentu kelancaran distribusi. Kesalahan kecil akibat rendahnya disiplin kerja dapat berdampak langsung pada keterlambatan pengiriman, peningkatan biaya, dan menurunnya kepuasan pelanggan, terutama pada perusahaan dengan margin keuntungan yang relatif terbatas (Abushaikha et al., 2018).

Dalam operasionalnya, perusahaan distributor sangat bergantung pada kecepatan, akurasi persediaan, serta koordinasi antarbagian. Namun, dalam praktiknya, berbagai permasalahan masih sering muncul, seperti keterlambatan distribusi, ketidaksesuaian antara stok fisik dan data sistem, lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan prosedur kerja, serta inkonsistensi disiplin kerja karyawan. Permasalahan tersebut umumnya dipicu oleh hambatan logistik, keterbatasan kapasitas dan rute pengiriman, serta kompleksitas jaringan distribusi yang melibatkan banyak tahapan dan pihak terkait, sehingga berpotensi memperpanjang waktu proses dan menurunkan kualitas layanan (Berger et al., 2025).

Selain itu, perusahaan distributor juga menghadapi tantangan dalam menjaga akurasi pencatatan dan efektivitas pengendalian internal. Ketidaktepatan pencatatan stok dan lemahnya monitoring atas aliran barang dan informasi dapat memicu kesalahan operasional, penumpukan persediaan, maupun keterlambatan pemenuhan pesanan (Difrancesco et al., 2021). Disisi lain, inkonsistensi disiplin kerja karyawan dalam menjalankan standar

operasional prosedur, baik akibat tekanan beban kerja maupun resistensi terhadap sistem kerja baru, turut memperbesar risiko kesalahan dan menghambat kelancaran aktivitas distribusi (Saryatmo & Sukhotu, 2021). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan operasional pada perusahaan distributor tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berkaitan erat dengan kinerja karyawan, pengendalian, dan disiplin kerja.

Berdasarkan berbagai permasalahan umum yang kerap muncul pada perusahaan distributor, seperti keterlambatan distribusi, ketidakakuratan stok, lemahnya pengawasan, serta inkonsistensi disiplin kerja, dapat dipahami bahwa sektor distribusi memiliki tingkat kompleksitas operasional yang tinggi dan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang konsisten dan terkendali. Kompleksitas tersebut menuntut adanya sistem tata kelola perusahaan yang baik, pengendalian internal yang efektif, serta disiplin kerja yang dijalankan secara konsisten agar seluruh aktivitas operasional dapat berjalan selaras dengan tujuan perusahaan. Dalam konteks tersebut, PT Catur Sentosa Anugrah Cabang Cirebon sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dengan alur kerja yang melibatkan aktivitas logistik, pengelolaan persediaan, dan koordinasi antarbagian, menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji bagaimana penerapan *Good Corporate Governance*, pengendalian internal, dan disiplin kerja berperan dalam mendukung kinerja karyawan. Pendekatan ini tidak dimaksudkan untuk menyimpulkan adanya permasalahan tertentu pada perusahaan, melainkan untuk memperoleh pemahaman empiris mengenai sejauh mana mekanisme tata kelola dan pengendalian yang diterapkan mampu mendukung pencapaian kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

Untuk memperkuat argumentasi dan memastikan bahwa variabel yang dikaji memiliki dasar teoritis dan empiris yang memadai, penelitian ini Merujuk pada sejumlah penelitian terdahulu yang relevan. Penelaahan terhadap penelitian sebelumnya dilakukan untuk mengidentifikasi pola hubungan antara *Good Corporate Governance*, pengendalian internal, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang telah diuji dalam berbagai

konteks organisasi. Selain itu, kajian terhadap penelitian terdahulu juga digunakan sebagai pijakan untuk menilai konsistensi temuan empiris sekaligus mengidentifikasi ruang penelitian yang masih terbuka, khususnya pada perusahaan distributor dengan tingkat kerumitan operasional yang tinggi.

Sebagai mekanisme tata kelola perusahaan, penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) tidak hanya berdampak pada pengelolaan perusahaan secara makro, tetapi juga memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional. Penelitian yang dilakukan oleh Junaidi et al., (2020) menunjukkan bahwa penerapan GCG berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin baik implementasi prinsip-prinsip GCG, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat. Peningkatan kinerja tersebut didukung oleh penerapan prinsip transparansi, independensi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan kewajaran yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang terarah, adil, dan akuntabel.

Selanjutnya, penelitian Maulana et al., (2023) menemukan bahwa tidak seluruh prinsip GCG berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa prinsip akuntabilitas dan tanggung jawab merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas, melaporkan aktivitas kerja kepada atasan, serta mematuhi standar profesional dan kompetensi teknis menjadi aspek penting dalam mendukung kualitas pelayanan dan pencapaian kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan GCG memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, meskipun pengaruh masing-masing prinsip dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik operasional perusahaan. Oleh karena itu, pengujian kembali pengaruh GCG terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor menjadi relevan untuk dilakukan, guna memperoleh pemahaman empiris yang lebih kontekstual.

Jika *Good Corporate Governance* berperan sebagai kerangka tata kelola pada tingkat organisasi, maka Pengendalian Internal menjadi sistem operasional yang memastikan prinsip-prinsip tersebut dijalankan secara konsisten dalam aktivitas operasional sehari-hari. Pengendalian internal yang efektif tidak hanya berfungsi untuk mencegah kesalahan dan penyimpangan, tetapi juga membantu karyawan dalam melaksanakan tugas secara sistematis dan bertanggung jawab, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Sejalan dengan itu, penelitian oleh Hamdani et al., (2024) menunjukan hasil bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diperoleh pada penelitian Agnes Aura Ainisha & Meidawati, (2022) yang menyimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama melalui pemisahan fungsi yang jelas dalam organisasi guna mengurangi kesalahan maupun potensi kecurangan. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik sistem pengendalian internal yang diterapkan dalam suatu perusahaan, maka semakin optimal pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Selain *Good Corporate Governance* dan pengendalian internal, disiplin kerja merupakan faktor lain yang berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Dalam organisasi dengan aktivitas operasional yang kompleks, disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku secara langsung yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas serta pencapaian kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Adinda et al., 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat disiplin kerja sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Ariesni & Asnur, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Tingkat disiplin kerja yang kondusif mendorong peningkatan prestasi kerja, sedangkan rendahnya disiplin kerja berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil

penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal, sehingga relevan untuk dikaji lebih lanjut dalam konteks penelitian ini.

Meskipun penelitian mengenai Good Corporate Governance (GCG), pengendalian internal, dan disiplin kerja telah banyak dilakukan, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam satu model penelitian masih relatif terbatas, khususnya pada perusahaan distributor. Padahal, perusahaan distribusi memiliki karakteristik operasional yang cukup kompleks, seperti tingginya volume transaksi, aktivitas logistik yang padat, pengelolaan persediaan yang berkelanjutan, serta kebutuhan koordinasi antarbagian yang intensif. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh mekanisme tata kelola perusahaan, sistem pengendalian, dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor distribusi.

Untuk memperkuat fokus penelitian pada objek yang diteliti, fenomena yang terjadi di PT Catur Sentosa Anugerah Cabang Cirebon dianalisis berdasarkan karakteristik institusional perusahaan serta dokumen resmi organisasi. Berdasarkan data struktur organisasi perusahaan, aktivitas operasional cabang dijalankan oleh jumlah sumber daya manusia yang relatif terbatas, yaitu sebanyak 36 karyawan tetap yang sekaligus menjadi populasi dalam penelitian ini. Jumlah personel yang terbatas tersebut berpotensi menimbulkan kendala dalam penerapan prinsip pemisahan fungsi (segregation of duties) pada sistem pengendalian internal, karena dalam praktiknya terdapat kemungkinan terjadinya rangkap tugas dalam pelaksanaan pekerjaan administratif maupun operasional sehari-hari. Selain itu, kondisi tersebut juga dapat memengaruhi implementasi Good Corporate Governance (GCG), terutama ketika kebijakan dan prosedur administratif dari manajemen pusat menuntut proses pelaporan yang cukup kompleks. Akibatnya, penerapan GCG di tingkat cabang berisiko lebih berorientasi pada

pemenuhan prosedur administratif daripada menjadi bagian yang benar-benar mendukung peningkatan kinerja operasional karyawan.

Di sisi lain, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distribusi, PT Catur Sentosa Anugerah Cabang Cirebon memiliki target waktu pengiriman barang yang ketat kepada pelanggan sesuai dengan Service Level Agreement (SLA) perusahaan. Dalam aktivitas operasional harian, risiko keterlambatan distribusi menjadi salah satu tantangan utama yang dapat memengaruhi efektivitas pelayanan perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja karyawan, terutama dalam hal kepatuhan terhadap jam operasional gudang maupun armada distribusi, menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian kinerja karyawan secara optimal. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada responden untuk menganalisis hubungan kausalitas antarvariabel yang diteliti. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **Pengaruh *Good Corporate Governance*, pengendalian internal, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Catur Sentosa Anugerah Cabang Cirebon**".

Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris di bidang manajemen dan akuntansi, khususnya terkait faktor-faktor penentu kinerja karyawan pada organisasi dengan tingkat kompleksitas operasional yang tinggi, serta memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran *Good Corporate Governance*, pengendalian internal, dan disiplin kerja sebagai mekanisme organisasi yang saling berkaitan. Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif terkait penerapan tata kelola perusahaan, penguatan sistem pengendalian internal, serta peningkatan disiplin kerja karyawan guna mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

B. Identifikasi Masalah

Dengan merujuk pada deskripsi konseptual yang telah disampaikan, peneliti mengidentifikasi beberapa isu utama yang menjadi fokus dalam penelitian ini, yakni hal-hal berikut ini:

1. Pentingnya menjaga konsistensi pemenuhan target siklus waktu distribusi harian (Service Level Agreement) pada PT Catur Sentosa Anugerah Cabang Cirebon guna mendukung efisiensi operasional kantor cabang secara berkelanjutan.
2. Pentingnya menyelaraskan penerapan prinsip Good Corporate Governance (GCG) dari manajemen pusat agar dapat diinternalisasi secara adaptif dan aplikatif oleh karyawan di tingkat operasional lapangan PT Catur Sentosa Anugerah Cabang Cirebon.
3. Kebutuhan untuk menguji efektivitas sistem pembagian tugas operasional pada struktur organisasi PT Catur Sentosa Anugerah Cabang Cirebon yang memiliki kapasitas personel berskala ramping.
4. Peran strategis regulasi ketepatan waktu kerja harian (jam operasional gudang dan armada) sebagai instrumen pengaman utama dalam menjaga kelancaran alur logistik di PT Catur Sentosa Anugerah Cabang Cirebon.
5. Masih terbatasnya pengujian secara kuantitatif murni mengenai pengaruh simultan Good Corporate Governance, Pengendalian Internal, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga diperlukan kajian empiris untuk memberikan rekomendasi objektif bagi pengembangan organisasi di sektor distribusi, khususnya pada PT Catur Sentosa Anugerah Cabang Cirebon.

C. Pembatasan Masalah

Melihat permasalahan yang telah dipaparkan di atas, sekaligus untuk memfokuskan penelitian agar lebih efektif dan menghindari pembahasan yang keluar dari konteks, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada analisis pengaruh Good Corporate Governance, Pengendalian Internal, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, tanpa mengkaji faktor lain di luar variabel tersebut.
2. Aspek Good Corporate Governance dalam penelitian ini dibatasi pada prinsip transparansi, akuntabilitas, dan keadilan (fairness) sebagaimana relevan dengan konteks karyawan sebagai pelaksana operasional perusahaan.
3. Pengendalian Internal dalam penelitian ini dibatasi pada pengendalian yang berkaitan langsung dengan prosedur kerja harian, pembagian tugas, sistem otorisasi, serta pengawasan internal yang memengaruhi pelaksanaan tugas karyawan pada kapasitas personel yang ramping.
4. Disiplin Kerja dalam penelitian ini dibatasi pada kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu kerja harian (jam operasional gudang dan armada), serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas harian. (Kata SOP sudah dihapus dan diganti operasional armada/gudang)
5. Penelitian ini dilakukan pada PT Catur Sentosa Anugerah Cabang Cirebon, dengan objek penelitian dibatasi secara khusus pada seluruh karyawan tetap menggunakan metode sampel jenuh sebanyak 36 responden, sehingga hasil penelitian bersifat kontekstual dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan ke seluruh perusahaan atau sektor usaha lainnya. (Angka 36 dan sampel jenuh sudah dikunci di sini)

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Anugrah Cabang Cirebon?
2. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Anugrah Cabang Cirebon?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Anugrah Cabang Cirebon?
4. Apakah *Good Corporate Governance*, pengendalian internal, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Anugrah Cabang Cirebon?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Anugrah Cabang Cirebon.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Anugrah Cabang Cirebon.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Anugrah Cabang Cirebon.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Good Corporate Governance*, pengendalian internal, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Anugrah Cabang Cirebon.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen dan akuntansi, khususnya terkait pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris mengenai pengaruh *Good Corporate Governance*, pengendalian internal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terutama pada perusahaan dengan tingkat kompleksitas operasional yang tinggi seperti perusahaan distributor.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi manajemen PT Catur Sentosa Anugrah Cabang Cirebon dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif terkait penerapan *Good Corporate Governance*, penguatan sistem pengendalian internal, serta peningkatan disiplin kerja karyawan guna mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

b. Bagi Manajemen dan Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya peran tata kelola, pengendalian, dan disiplin kerja dalam mendukung pelaksanaan tugas karyawan, sehingga dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih terarah, tertib, dan produktif.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik sejenis, khususnya terkait kinerja karyawan pada perusahaan distributor atau organisasi dengan karakteristik operasional yang kompleks.

G. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah yang menjadi dasar pentingnya penelitian mengenai pengaruh *Good Corporate Governance*, pengendalian internal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Anugrah Cabang Cirebon. Latar belakang disusun berdasarkan fenomena yang terjadi di lingkungan perusahaan distributor, khususnya yang berkaitan dengan tata kelola perusahaan, sistem pengendalian internal, serta kedisiplinan karyawan dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Selain itu,

bab ini juga memuat rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis. Di bagian akhir, disajikan sistematika penulisan sebagai gambaran umum struktur laporan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas teori-teori yang menjadi dasar dalam penelitian, meliputi konsep *Good Corporate Governance*, pengendalian internal, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, disajikan pula ringkasan penelitian terdahulu yang relevan sebagai bahan perbandingan dan penguat posisi penelitian. Berdasarkan tinjauan pustaka tersebut, disusun kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antarvariabel penelitian, serta dirumuskan hipotesis yang akan diuji secara empiris untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara rinci pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, serta sumber dan jenis data yang dianalisis. Diuraikan pula populasi dan sampel yang menjadi objek penelitian, metode pengumpulan data, serta definisi operasional dari setiap variabel yang digunakan. Untuk menguji hipotesis, digunakan metode analisis data yang sesuai dengan tujuan penelitian, agar diperoleh hasil yang valid dan reliabel.

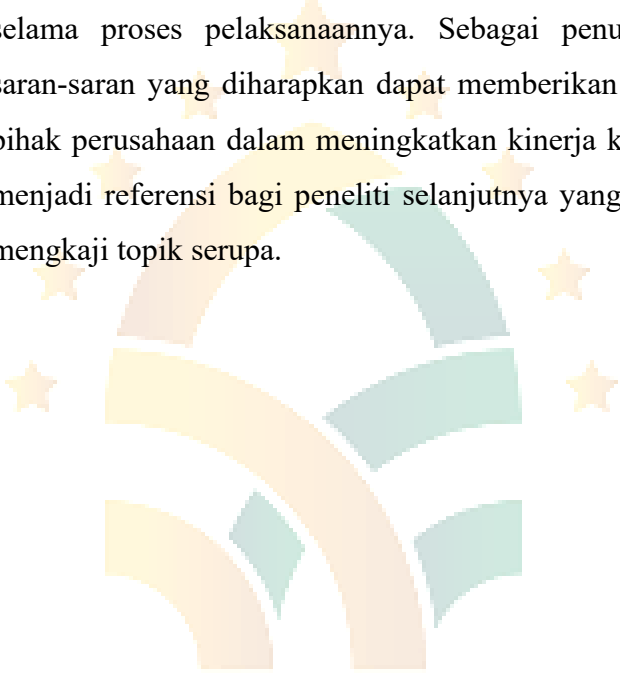
BAB IV HASIL & PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data dan pengujian hipotesis berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Pembahasan dilakukan secara sistematis dengan menguraikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya, hasil penelitian dibandingkan dengan teori dan temuan terdahulu yang relevan, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih

mendalam mengenai peran *Good Corporate Governance*, pengendalian internal, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Anugrah Cabang Cirebon.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan tujuan penelitian. Selain itu, dikemukakan pula keterbatasan penelitian yang dihadapi selama proses pelaksanaannya. Sebagai penutup, disajikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji topik serupa.



UINSSC