

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Good Corporate Governance* (GCG)

1. Pengertian *Good Corporate Governance* (GCG)

Good Corporate Governance (GCG) adalah suatu sistem internal dalam perusahaan yang bertujuan utama untuk mengelola risiko yang signifikan, mencapai tujuan bisnis, melindungi aset perusahaan, dan meningkatkan nilai investasi pemegang saham dalam jangka panjang.¹ GCG juga merupakan rangkaian sistem, proses, kebijakan, dan struktur organisasi yang bertujuan untuk mencapai bisnis yang menguntungkan, efektif, efisien, dan bertanggung jawab, dengan memperhatikan kepentingan berbagai pihak yang terkait (*stakeholders*). GCG juga merupakan suatu mekanisme yang mengatur hubungan harmonis antara perusahaan dan pemangku kepentingannya. Dengan demikian, GCG menciptakan struktur tata kelola perusahaan yang mempertimbangkan kepentingan berbagai pihak berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan.²

GCG juga telah diatur dalam undang-undang, seperti UU No. 19 Tahun 2003 di Indonesia. Undang-undang ini mengharuskan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) untuk mengembangkan budaya perusahaan

¹ Sulistyowati, "Manajemen Likuiditas Bank Syariah (Upaya Peningkatan Good Corporate Governance)," *Universum* 9, no. 1 (2015): 12-29, <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/436804>.

² Eko Sudarmanto, *Good Corporate Governance* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 12.

yang profesional, termasuk dalam aspek tata kelola dan manajemen perusahaan. Prinsip-prinsip GCG mencakup keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, profesionalisme, dan kewajaran.³

2. Tahap Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG)

Penerapan GCG melibatkan tahapan yang harus didasarkan pada analisis situasi perusahaan, dengan memperhatikan tingkat kesiapan perusahaan agar mencapai keberhasilan dan mendapatkan dukungan dari seluruh pemangku kepentingan. Adapun berbagai tahapannya:⁴

a. Tahap Persiapan

1) Membangun Kesadaran (*Awareness Building*)

Bertujuan untuk meningkatkan pemahaman akan pentingnya GCG dan tanggung jawab dalam menerapkannya.

2) Evaluasi (*Assessment*)

Analisis mengukut kondisi penerapan GCG di perusahaan.

3) Pembangunan Manual (*Manual Building*)

Perusahaan menyesuaikan dengan hasil evaluasi tingkat kesiapan dan menetapkan prioritas pelaksanaan GCG.

b. Tahap Implementasi

1) Sosialisasi: menginformasikan seluruh *stakeholder* perusahaan tentang elemen terkait penerapan GCG melalui pedoman GCG.

2) Implementasi: Ini melibatkan aktivitas berkelanjutan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

³ Mas Achmad Daniri, *Good Corporate Governance* (Bandung: Republika, 2018), 32.

⁴ Hendrik Manossoh, *Good Corporate Governance Untuk Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan* (Bandung: PT. Norlive Kharisma Indonesia, 2016), 36–37.

3) Internalisasi: Langkah ini mewakili sebuah implementasi pada jangka panjang GCG pada semua proses bisnis perusahaan, termasuk operasional, sistem operasional, dan regulasi perusahaan.

c. Tahap Evaluasi

3. Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG)

Proses penerapan GCG harus berdasarkan pada lima prinsip inti:⁵

- a. Prinsip Keterbukaan (Transparansi): Ini melibatkan keterbukaan dalam penyampaian informasi terkait dengan aktivitas perbankan, termasuk proses pengambilan keputusan dan hal-hal lain yang relevan.
- b. Prinsip Akuntabilitas: Ini berfokus pada kejelasan dalam peran, struktur, sistem, dan tanggung jawab otoritas perusahaan untuk memungkinkan pengelolaan yang efektif dan efisien.
- c. Prinsip Pertanggungjawaban: Ini menekankan pentingnya patuh terhadap hukum yang berlaku dalam operasional perusahaan sebagai bagian dari tanggung jawab perusahaan.
- d. Prinsip Profesionalisme: Perlunya tindakan yang obyektif, tidak terpengaruh oleh pandangan pribadi atau pihak lain, serta memiliki tanggung jawab penuh terhadap perkembangan perusahaan.
- e. Prinsip Keadilan (Kewajaran): Ini menggarisbawahi pentingnya perlakuan yang adil terhadap pemangku kepentingan, sehingga hak-hak mereka dipenuhi sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku secara proporsional dan tanpa keberpihakan.

⁵ Eko Sudarmanto, *Good Corporate Governance* (Medan: Media Yayasan Kita Menulis, 2021), 28.

4. Tujuan *Good Corporate Governance* (GCG)

Tujuan-tujuan GCG yang penting mencakup:⁶

- a. GCG membantu meningkatkan kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dengan menerapkan prinsip-prinsip yang baik.
- b. GCG terus pastikan perusahaan beroperasi adil, sesuai dengan hukum yang ada dan bertindak secara etis di semua aspek bisnisnya.
- c. GCG bertujuan untuk bisa melindungi hak-hak dan kewajiban semua pemangku kepentingan dengan memastikan bahwa kepentingan mereka dihormati dalam pengambilan keputusan perusahaan.

B. *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ)

1. *Emotional Spiritual Quotient* (EQ)

Emotional Spiritual Quotient (EQ) atau Kecerdasan Emosional Spiritual adalah sebuah konsep yang menggabungkan dua aspek penting dalam kehidupan manusia, yaitu kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) dan kecerdasan spiritual (*Spiritual Intelligence*). EQ mencerminkan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengatur emosi mereka sendiri, serta kemampuan untuk mengembangkan dimensi spiritual dalam kehidupan mereka.⁷

Kecerdasan emosional melibatkan kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi, baik emosi sendiri maupun emosi orang lain, dalam situasi sosial dan interpersonal. Ini termasuk kemampuan untuk berempati, berkomunikasi secara efektif, mengatasi konflik, dan

⁶ Mas Achmad Daniri, *Good Corporate Governance* (Bandung: Republika, 2018), 29.

⁷ Ginanjar Agustian, *Emotional Spiritual Quotient (Esq) Sebagai Sistem Pendekatan Pendidikan Agama Islam* (Bandung: Graha Ilmu, 2017), 45.

memahami perasaan dan emosi dalam konteks hubungan manusiawi. Kecerdasan spiritual, di sisi lain, berfokus pada pengembangan makna, nilai-nilai, dan tujuan hidup yang lebih dalam. Ini mencakup pemahaman tentang koneksi spiritual, nilai-nilai etis, integritas, dan kesadaran diri yang lebih tinggi. Kecerdasan spiritual membantu individu menjalani kehidupan yang lebih bermakna dan memahami peran mereka dalam konteks yang lebih luas.⁸

Emotional Spiritual Quotient (ESQ) adalah konsep yang mengacu pada tingkat kecerdasan emosional dan spiritual seseorang. Kecerdasan emosional dan spiritual yang tinggi akan menciptakan keseimbangan antara pemahaman diri, pemahaman emosi, serta nilai-nilai dan tujuan spiritual. Ini membantu individu dalam mengambil keputusan yang lebih baik, menjalani kehidupan yang lebih bermakna, dan menjalin hubungan yang lebih sehat dengan orang lain. Kecerdasan ESQ adalah kemampuan individu untuk menggabungkan dan mengoptimalkan kecerdasan emosional dan spiritual mereka dalam kehidupan sehari-hari. ESQ mencakup pemahaman yang lebih dalam tentang diri sendiri, emosi, nilai-nilai, dan tujuan hidup, serta kemampuan untuk mengintegrasikan aspek-aspek ini dalam pengambilan keputusan dan tindakan sehari-hari.⁹

ESQ melibatkan berbagai bentuk proses pengembangan diri yang berkelanjutan, di mana individu belajar untuk lebih terus bisa memahami

⁸ Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship: Transformasi Spiritualitas Kewirausahaan* (Yogyakarta: LKiS, 2013), 43.

⁹ Sukidi, *Kecerdasan Spiritual: Mengapa SQ Lebih Penting Daripada IQ dan EQ* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004), 19.

dan mengelola emosi mereka, meningkatkan kesadaran diri spiritual, dan menghubungkan nilai-nilai dan tujuan spiritual mereka dengan tindakan nyata dalam kehidupan sehari-hari. Ini adalah upaya untuk mencapai keseimbangan antara dimensi emosional dan spiritual dalam rangka mencapai kehidupan yang lebih bermakna dan memuaskan.¹⁰

2. Prinsip-Prinsip *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ)

Prinsip ESQ mencakup sejumlah aspek penting yang membantu individu mengembangkan kecerdasan emosional dan spiritual mereka dalam rangka mencapai keseimbangan dan kualitas hidup yang lebih baik. Berikut ini terdapat prinsip-prinsip dalam ESQ yakni sebagai berikut:¹¹

a. Keseimbangan Emosi

Kemampuan individu kenali, mengelola, dan menjaga keseimbangan emosi mereka. Ini mencakup mengatasi stres, kecemasan, dan tekanan dalam kehidupan sehari-hari, serta tidak terlalu terpengaruh oleh emosi negatif.

b. Kesadaran Diri

Kemampuan untuk lebih memahami diri sendiri, termasuk kekuatan, kelemahan, nilai-nilai, dan tujuan hidup. Ini membantu individu dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengembangkan pemahaman diri yang lebih mendalam.

¹⁰ Syahrul Akmal Latif dan Alfin El Fikri, *Super Spiritual Quotient (SSQ) : Sosiologi Berpikir Qur'an dan Revolusi Mental* (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2017), 24.

¹¹ Ginanjar Agustian, *Emotional Spiritual Quotient (Esq) Sebagai Sistem Pendekatan Pendidikan Agama Islam* (Bandung: Graha Ilmu, 2017), 26.

c. Empati

Prinsip empati melibatkan sebuah kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan dan pengalaman orang lain. Ini memungkinkan individu untuk lebih baik dalam berkomunikasi, menjalin hubungan yang sehat, dan memberikan dukungan emosional kepada orang lain.

d. Ketahanan Spiritual

Ketahanan spiritual adalah kerkaitan dengan berbagai kemampuan individu untuk tetap kuat dalam keyakinan dan nilai-nilai spiritual mereka, bahkan dalam menghadapi tantangan dan krisis. Ini membantu individu untuk tetap teguh dalam prinsip-prinsip moral dan etika.

e. Pengembangan Diri Berkelanjutan

Menekankan pentingnya pengembangan diri yang berkelanjutan, baik secara emosional maupun spiritual. Individu diharapkan terus belajar, tumbuh, dan berkembang dalam hal pemahaman diri, nilai-nilai, dan tujuan hidup.¹²

f. Keberdayaan Positif

Mencakup kemampuan individu untuk memanfaatkan kekuatan mereka secara positif untuk mencapai tujuan dan membantu orang lain. Ini berkaitan dengan pemberdayaan diri dan orang lain untuk mencapai potensi penuh mereka.

¹²Ginanjar Agustian, *Emotional Spiritual Quotient (Esq) Sebagai Sistem Pendekatan Pendidikan Agama Islam* (Bandung: Graha Ilmu, 2017), 26.

g. Integritas dan Etika

Prinsip ini menggarisbawahi pentingnya bertindak dan berperilaku dengan integritas dan etika yang tinggi dalam semua aspek kehidupan. Individu diharapkan untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai moral yang dianutnya, bahkan dalam situasi yang sulit.

3. *Emotional Spiritual Quotient (ESQ) dalam Penerapan Good Corporate Governance (GCG)*

ESQ dengan GCG yakni sebuah pendekatan bertujuan untuk menggabungkan prinsip-prinsip manajemen perusahaan yang baik dengan aspek kecerdasan emosional dan spiritual dalam operasional perusahaan. Integrasi ini memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Adapun ESQ dalam penerapan GCG yakni:¹³

Tabel 2.1
Emotional Spiritual Quotient (ESQ) dalam Penerapan Good Corporate Governance (GCG)

Indikator GCG	Indikator ESQ	Keterangan
Keterbukaan	Keterbukaan emosi dan pemahaman diri	Karyawan bebas untuk berbicara tentang perasaan, ide, dan masalah pribadi tanpa takut diskriminasi atau hukuman, menciptakan lingkungan di mana mereka merasa nyaman untuk berbagi pemikiran dan perasaan.
Akuntabilitas	Pengelolaan emosi dan nilai-nilai spiritual	Karyawan bertanggung jawab atas pengelolaan emosi mereka dan menjaga integritas dalam nilai-nilai dan tujuan spiritual mereka.
Profesionalisme	Pengelolaan emosi secara	Karyawan bisa mengelola emosi mereka secara obyektif dan

¹³ Eko Sudarmanto, *Good Corporate Governance* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 12

	obyektif dan komunikasi efektif	berkomunikasi dengan baik dengan orang lain, terlepas dari perbedaan emosi dan nilai-nilai spiritual.
Kewajaran	Perlakuan adil terhadap emosi dan nilai-nilai spiritual	Pemimpin dan manajer bisa mendengarkan dan menghormati berbagai emosi serta nilai-nilai spiritual karyawan tanpa keberpihakan.
Pertanggungjawaban	Pengelolaan emosi dan nilai-nilai spiritual dalam tindakan	Karyawan diharapkan untuk bertindak secara etis dan bertanggung jawab atas pengelolaan emosi dan nilai-nilai spiritual mereka dalam setiap tindakan mereka.

Sumber : Data Sekunder dan Dikelola Peneliti

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai hasil konkret dari tindakan yang dilakukan oleh individu dalam peran dan tanggung jawabnya di perusahaan.¹⁴ Kinerja mencerminkan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan sesuai dengan peran yang mereka emban dalam organisasi. Lebih lanjut, kinerja juga melibatkan produksi hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja individu dapat diukur dengan melihat sejauh mana seseorang mencapai sasaran atau menyelesaikan tugas yang diberikan dalam batas waktu tertentu.¹⁵

¹⁴ Sri Langgeng Ratnasari, Dian Fitri, dan Zulkifli Zulkifli, "Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Benefita : Ekonomi Pembangunan dan Manajemen Bisnis & Akuntansi* 1 (2020): 231, <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>.

¹⁵ Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2015), 16.

Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas sesuai dengan standar organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan aktivitas seperti peningkatan prestasi kerja, kompensasi, penempatan yang tepat, pelatihan, perencanaan karier, dan kesempatan kerja yang adil.¹⁶

Terdapat tiga karakteristik dasar dari sumber daya manusia berkualitas tinggi yakni:¹⁷

- a. Para sumber daya manusia yang menjadi seorang karyawan harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang memadai dalam menjalankan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental. Ini berarti bahwa seseorang harus memiliki kecakapan dan kemampuan yang sesuai dengan tugas yang dihadapi, baik itu dalam hal keahlian teknis maupun kemampuan mental seperti pemecahan masalah, kreativitas, dan adaptabilitas.
- b. Sumber daya manusia yang memiliki berbagai bentuk kualitas tinggi juga harus memiliki pengetahuan yang memadai. Pengetahuan ini dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktis. Pendidikan yang memadai akan memberikan landasan pengetahuan yang kuat, sementara pengalaman praktis akan membantu seseorang untuk mengaplikasikan pengetahuannya dalam situasi nyata.

¹⁶ Muh. Rezky Naim, *Lingkungan Bisnis Eksternal dan Keunggulan Daya Saing dalam Kinerja Pemasaran* (Purwokerto: CV. Pena Persada, 2022), 34.

¹⁷ Nurlaili Adkhi Rizfa Faiza, "Konstruksi Formula Produksi Masalah Indikator Maqasid Al-Shari'ah Sebagai Konstruktor Nilai Berkah," *JES (Jurnal Ekonomi Syariah)* 5 (2020): 34.

- c. Sumber daya manusia berkualitas tinggi juga harus memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam berinteraksi atau berkomunikasi dengan sesama manusia. Ini mencakup hal-hal seperti kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, serta memiliki etika kerja yang baik. Sikap dan perilaku yang positif ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dharma, pengukuran kinerja merupakan suatu proses penting yang mempertimbangkan beberapa indikator dan faktor penting berikut ini:¹⁸

- a. Kuantitas

Fokus utama dari pengukuran ini adalah pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini mencerminkan seberapa banyak output yang dihasilkan oleh suatu aktivitas atau proses tertentu. Misalnya, dalam konteks pengukuran kuantitas, perusahaan mungkin mengevaluasi berapa banyak produk yang diproduksi dalam rentang waktu tertentu.

- b. Kualitas

Perhatian diberikan pada mutu atau tingkat kebaikan dari hasil yang dihasilkan. Pengukuran kualitas mencerminkan seberapa baik penyelesaian suatu tugas atau proyek, sering kali dikaitkan dengan tingkat kepuasan terhadap hasil tersebut. Aspek-aspek seperti

¹⁸ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 153.

keefektifan, kehandalan, dan kepuasan pengguna termasuk dalam pengukuran kualitas. Sebagai contoh, sebuah perusahaan mungkin mengevaluasi kualitas produk berdasarkan umpan balik pelanggan dan tingkat kegagalan produk.

c. Ketepatan waktu

Fokus utama adalah memastikan apakah suatu tugas atau proyek selesai sesuai dengan jadwal yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu menilai sejauh mana penyelesaian suatu kegiatan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Misalnya, sebuah proyek konstruksi dapat dievaluasi berdasarkan sejauh mana proyek selesai tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Kinerja Karyawan dalam Islam

Dalam Islam, konsep kinerja karyawan mencakup aspek spiritual, etika, dan keadilan. Kinerja diartikan sebagai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan, termasuk integritas, dedikasi, dan kualitas kerja. Ayat Al-Quran dan hadis memberikan pedoman mengenai tata kelola bisnis, etika kerja, dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan mereka.¹⁹ Adapun dalam salah satu ayat al-Qur'an Allah berfirman yang berbunyi:

وَتَزَادُوا فَاِنَّ خَيْرَ الزَّادِ التَّقْوَى ۚ فَاتَّقُوا يَا اُولِي الْاَلْبَابِ

¹⁹ Nur Halizah, Endah Tri Wisudaningsih, dan Waqi'atul Aqidah, "Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *JIEI : Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 01 (2023): 32, <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>.

Artinya : “Dan siapkanlah bekal (untuk menghadapi kesulitan dan keperluan dunia), karena sebaik-baik bekal adalah takwa. Maka bertakwalah kepada-Ku, hai orang-orang yang mempunyai akal.” (QS. Al-Baqarah: 197)²⁰

Ayat di atas menekankan bahwa dalam sebuah bentuk kerja sama dan kebaikan dalam lingkungan kerja sebagai bentuk kinerja yang positif. Selain itu terdapat sebuah Hadis dari Nabi Muhammad SAW juga memberikan pandangan mengenai etika kerja. Beliau bersabda:

"إِنَّ أَحَبَّ النَّاسِ إِلَى اللَّهِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ وَأَحَبُّ الْأَعْمَالِ إِلَى اللَّهِ سُرُورٌ يُدْخِلُهُ عَلَى مُسْلِمٍ أَوْ يَكْشِفُ عَنْهُ كُرْبَةً أَوْ يَفْضِي عَنْهُ دَيْنًا أَوْ يَطْرُدُ عَنْهُ جُوعًا" (رواه ابن ماجه)

Artinya : “Seseorang yang paling disenangi oleh Allah adalah orang yang paling berguna bagi orang lain dan pekerjaan yang paling bermanfaat.” (HR. Ibn Majah)²¹

Jadi kinerja yang baik adalah yang memberikan manfaat bagi orang lain. Jadi dalam konteks keadilan, Islam mendorong pemberian hak-hak yang adil kepada karyawan. Islam pun mengajarkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya terbatas pada aspek materi, tetapi juga melibatkan dimensi spiritual dan etika. Dengan bekerja dengan integritas, keadilan, dan semangat berkontribusi kepada masyarakat, karyawan dapat mencapai kinerja yang lebih baik, sejalan dengan nilai-nilai Islam.²²

²⁰ Hidayatulloh, *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata*, 397.

²¹ Bukhari Umar, *Hadis Tarbawi: Pendidikan dalam Perspektif Hadis* (Bandung: Insan Cendekia Mandiri, 2022), 73.

²² Nurul Huda, *Ekonomi Pembangunan Islam* (Jakarta: Kencana, 2015), 18.