

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi, perusahaan sangat cepat berkembang dimulai dari kemajuan teknologi, sistem perdagangan, dan stabilitas ekonomi politik dunia. Dalam sebuah perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja eksternal dan internalnya agar tetap bersaing. Selain itu, perusahaan untuk mencapai tujuan secara optimal harus mampu memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor terpenting karena memiliki peran strategis untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pengembangan Sumber Daya Manusia ialah salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai jenis tugas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menerapkan dengan jenis pekerjaan. Dalam praktiknya, Sumber Daya Manusia membawa peran perusahaan untuk menjadi daya saing. Sumber Daya Manusia inilah yang membantu perusahaan untuk mengatasi daya saing ini. Perusahaan juga menuntut Sumber Daya Manusia untuk semangat dalam bekerja. Akan tetapi dalam perusahaan terkadang terdapat rendahnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh tata kelola perusahaan yang tidak berjalan dengan baik.¹

¹ Ika Ruhana, "Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia VS Daya Saing Global". *Provita: Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 1, 2012, hal. 50.

Visi dan misi suatu perusahaan pastinya untuk menjadikan daya saing dalam berbisnis dan untuk mensejahterakan semua stakeholdernya. Akan tetapi setelah wawancara dengan direktur PT. Rejoso Manis Indo masih adanya kinerja karyawan yang dinilai belum sesuai dengan visi dan misi dari PT. Rejoso Manis Indo, seperti karyawan yang tidak melakukan tata kelola perusahaan dengan baik dan masih banyaknya karyawan yang tidak mematuhi sistem pengendalian internal yang ada pada PT. Rejoso Manis Indo. Terkait dengan tata kelola perusahaan yang tidak dijalankan dengan baik oleh karyawan maka karyawan banyak yang tidak menjalankan dan mematuhi prosedur yang telah ditentukan oleh PT. Rejoso Manis Indo dalam mengerjakan tugasnya dalam suatu perusahaan. Sedangkan terkait dengan sistem pengendalian internal, karyawan masih banyak yang menyalahi aturan yang telah dibuat oleh PT. Rejoso Manis Indo seperti contoh banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu dan ada juga datang terlambat dikarenakan oleh berbagai alasan lain.²

Rendahnya kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh tata kelola perusahaan yang kurang baik terdapat juga lemahnya pengendalian internal yang ada pada PT. Rejoso Manis Indo hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Pengendalian internal digunakan sebagai landasan untuk meningkatkan keefektifan kinerja karyawan yang ada di PT. Rejoso Manis Indo. Seperti yang dilansir dalam Career Realism kinerja yang efektif

² Rizki Rahmawati, "Eksistensi Pabrik Gula Rejoso Manis Indo Dalam Perubahan Sosial Ekonomi Masyarakat Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Di Desa Rejoso Kecamatan Binangun Kabupaten Blitar", Desember 2020, hal. 4-5.

diukur dari suatu karyawan menjalani tugas yang baik, produktif, berorientasi pada target, sabar dan bekerja keras, fokus pada detail, berpikir dan bertindak positif, dan menjaga hubungan sosial.³

PT. Rejoso Manis Indo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri produksi gula, perusahaan ini berdiri sejak 2016. Pabrik gula mulai melakukan penggilingan pada tahun 2019. PT. Rejoso Manis Indo memiliki banyak mitra petani yang mengirim hasil panen tebu ke perusahaan, maka dari itu para karyawan di perusahaan harus bekerja lebih keras dan lebih giat dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Tabel dibawah ini merupakan hasil produksi PT. Rejoso Manis Indo untuk dapat melihat suatu kualitas kinerja karyawan, data tersebut terhitung dari bulan Maret-Juli tahun 2021.

Tabel 1.1
DATA HASIL PRODUKSI SELAMA BULAN MARET-JULI
TAHUN 2021

Bulan	Realisasi (Produk yang dihasilkan)	Target Produksi	Deviasi (Selisih produk dengan target)	Presentase
	(Ton)	(Ton)	(Ton)	%
Maret	90.000	150.000	60.000	60
April	135.000	150.000	15.000	80
Mei	150.000	150.000	-	100
Juni	158.000	200.000	42.000	79
Juli	170.000	200.000	30.000	85

Sumber Data: PT. Rejoso Manis Indo

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat digunakan untuk melihat kinerja karyawan pada salah satu bidang yaitu bidang produksi selama bulan Maret-Juli tahun 2021. Pada bulan Maret-April perusahaan PT. Rejoso Manis Indo

³ Rizki Rahmawati, “Eksistensi Pabrik Gula Rejoso Manis Indo Dalam Perubahan Sosial Ekonomi Masyarakat Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Di Desa Rejoso Kecamatan Binangun Kabupaten Blitar”....., hal. 10.

tidak mencapai target produksi tetapi mengalami peningkatan produksi yang awalnya di bulan Maret 90.000 Ton menjadi 135.000 Ton di bulan April. Sedangkan di bulan Mei perusahaan dapat mencapai target produksi yaitu 150.000 Ton. Kemudian di bulan Juni-Juli perusahaan meningkatkan target produksinya menjadi 200.000 Ton yang dimana hasilnya tidak mencapai target lagi tetapi dapat mengalami kenaikan suatu produksi dari 158.000 Ton menjadi 170.000 Ton.⁴

Data diatas dapat digunakan untuk melihat kinerja karyawan atau kualitas kinerja karyawan. Hal tersebut ditandai dengan adanya karyawan yang masih kinerjanya sangat rendah, selain dipengaruhi oleh tata kelola yang kurang baik maka juga dapat dipengaruhi lingkungan kinerja yang kurang baik. Adanya hal tersebut membuat kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Berdasarkan hasil produksi yang naik turun membuat karyawan banyak yang kurang kondusif untuk bekerja, tidak hanya disebabkan oleh lingkungan kerja saja tetapi terkadang kerusakan alat produksi juga dapat dijadikan sebagai faktor penghambat kinerja. Menurut Sedarmayanti, kinerja ialah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang dimana hasil kerja harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Manullang, kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau

⁴ Direktorat Jenderal Perkebunan, Kunjungan Kerja Menteri Pertanian Amran Sulaiman di Pabrik Gula Rejoso Manis Indo-Blitar, pada tanggal 6 Oktober 2020.

dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja yang sesuai dengan job description seseorang masing-masing.⁵

Kinerja karyawan sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu untuk karyawan agar dapat memenuhi kualitas kinerja karyawan maka dibutuhkan sebuah motivasi, karena motivasi dapat berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Menurut Bitner dan Zeithaml untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan terdapat beberapa cara yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan cara memberikan pelatihan atau training dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan kualitas kerja karyawan.⁶

Mengenai kurangnya kinerja karyawan atau rendahnya kinerja karyawan maka perusahaan perlu adanya suatu pengendalian untuk mengatasi terjadinya rendahnya kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus adanya sebuah pengendalian seperti Good Corporate Governance dan pengendalian Internal. Kedua hal tersebut sebenarnya saling berkaitan dalam membangun perusahaan untuk menangani rendahnya kinerja karyawan. Sebenarnya, Good Corporate Governance dan pengendalian internal berkaitan dengan kualitas kinerja karyawan yang dimana para karyawan tertarik pada kesejahteraan dan keberlangsungan perusahaan dengan mengambil langkah dalam meningkatkan kualitas kinerjanya dan untuk melindungi kepentingan stakeholdernya.⁷

⁵ Nova Syafrina, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru". *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, Vol. 8 No.4, 2017, hal. 6-7.

⁶ Sofiyah Eka Alfiah, "Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik". *BISMA: Bisnis dan Manajemen*, Vol. 8 No.2, 2016, hlm. 145.

⁷ Effendi Arief, *The Power of Good Corporate Governance Edisi 2*, (Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2016), hal. 33.

Isu mengenai Good Corporate Governance sudah tidak asing lagi bagi para pelaku bisnis yang ada di Indonesia. Pemahaman tentang praktik Corporate Governance terus berevolusi dari waktu ke waktu, kajian tersebut mulai disinggung pertama kali oleh Berle dan Means pada tahun 1932. Hal tersebut merupakan suatu cara untuk menjamin sebuah manajemen bertindak yang terbaik untuk kepentingan stakeholdernya.⁸ Selain itu sistem pengendalian internal yang efektif ialah komponen penting dalam sebuah manajemen organisasi karena dapat meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku di organisasi dan dapat mengurangi resiko terjadinya kerugian, penyimpangan, dan pelanggaran dengan aspek kehati-hatian. Menurut Mursidah dan Khairina menjelaskan bahwa perusahaan yang dapat menjalankan Good Corporate Governance dan pengendalian internal yang baik, maka dapat mengalami perubahan kenaikan nilai perusahaan dan nilai perusahaan yang semakin besar dan menarik kepercayaan investor dalam perusahaan.⁹

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Nur Azlina dan Ira Amelia menunjukkan bahwa kinerja suatu karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya good governance dan sistem pengendalian internal. Hasil penelitiannya menghasilkan pelaksanaan good governance apabila dilaksanakan dengan

⁸ Zainuddin Iba dan Chairul Bariah, "Mengenal Prinsip Dan Penerapan Corporate Governance Dalam Mendukung Pengungkapan Informasi". Jurnal Kebangsaan, Vol. 2 No.3, tahun 2013, hal. 17-18.

⁹ Fathya Tsaltsa Burhani, dkk, "Penerapan Internal Control Dalam Mencapai Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Pada Pt. Telemedia Dinamika Sarana) Implementation Of Internal Control To Achieve Good Corporate Governance (At Pt. Telemedia Dinamika Sarana)". Hal. 2.

baik, maka kinerja akan menjadi semakin baik. Selain itu, pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja yang dimana semakin baik dan efektif pengendalian intern yang dilaksanakan, maka kinerja juga akan semakin baik. Sistem pengendalian internal dapat berguna untuk tujuan mencegah dan menjaga terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecurangan atau fraud yang terjadi di suatu perusahaan. Pengendalian internal dapat berfungsi sebagai pengawasan seluruh aktivitas ekonomi yang ada dalam suatu perusahaan. Pencapaian keberhasilan suatu perusahaan harus memperhatikan Good Corporate Governance dan sistem pengendalian internal agar dalam perusahaan dapat berjalan efektif serta kapasitas sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor penting dalam suatu pencapaian perusahaan untuk menjadikan perusahaan yang berhasil.¹⁰

Pada umumnya perusahaan menggunakan pengendalian internal untuk mengarahkan operasi suatu perusahaan dan dapat mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan yaitu terjadinya penyalahgunaan tugas dan wewenang. Sistem pengendalian internal dapat berguna untuk membantu dalam memantau suatu kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan. Pengendalian internal berfungsi untuk mengawasi seluruh aktivitas ekonomi yang terjadi di perusahaan. Pencapaian keberhasilan suatu perusahaan yaitu dengan memperhatikan Good Corporate Governance dan sistem pengendalian internal. Pencapaian hal tersebut dapat berhasil secara efektif jika memperhatikan

¹⁰ Nur Azlina dan Ira Amelia, "Pengaruh Good Governance Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan". *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, Vol. 12 No. 2, 2014, hal. 32-40.

penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance dan sistem pengendalian internal karena hal tersebut sangat diperlukan suatu perusahaan agar dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan menerapkan etika bisnis yang konsisten sehingga dapat terwujud iklim usaha yang sehat, efisien, dan transparan. Good Corporate Governance menurut Monks merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan yang menciptakan nilai tambah untuk semua stakeholder.¹¹

Menurut Taradipa, pengendalian internal tidak dapat berjalan dikarenakan kegagalan yang bersifat manusiawi, seperti kekeliruan atau kesalahan yang sifatnya sederhana adanya kolusi antara dua orang atau lebih manajemen mengesampingkan pengendalian internal dan faktor. Pengendalian internal merupakan suatu proses untuk mengukur kinerja dan memastikan bahwa target kerja sudah tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Kedua sistem tersebut dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan.¹²

Berdasarkan pemaparan dan fenomena diatas terhadap penurunan kualitas kinerja karyawan mengenai pentingnya Good Corporate Governance dan sistem pengendalian internal yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu peneliti membuat skripsi dengan

¹¹ Thomas S. Kaihatu, "Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 8 No.1, 2006, hal. 2.

¹² Ayu Dwi Puspitasari dan Lely Dahlia, "Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan". *Majalah Ilmiah Bijak*, Vol. 17 No. 1, 2020, hal. 83.

judul **“Pengaruh Good Corporate Governance dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rejoso Manis Indo”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan suatu penjelasan mengenai kemungkinan-kemungkinan cakupan yang dapat terjadi atau muncul dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat kurangnya tanggung jawab karyawan dalam mengelola perusahaan dan menangani masalah yang ada dalam perusahaan. hal tersebut mengakibatkan kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan menjadi menurun.
2. Kurangnya mengontrol suatu keadaan lingkungan kerja atau masih lemahnya dalam mengatasi kejadian dalam lingkungan kerja dan kurangnya mengontrol tata kelola perusahaan dengan baik. Hal tersebut membuat kinerja karyawan semakin lemah jika kurangnya sebuah semangat dalam mengatasi hal tersebut.
3. Kurangnya Sumber Daya Manusia dan tanpa adanya dukungan oleh tenaga kerja ahli yang kurang memadai dalam bidangnya, maka perusahaan tidak dapat menjalankan suatu aktivitasnya secara efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan. oleh karena itu seorang pemimpin harus sungguh berusaha dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja

karyawan supaya perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dalam perusahaan.

4. Lemahnya suatu sistem pengendalian internal pada PT. Rejoso Manis Indo yang mengakibatkan suatu karyawan memiliki kesempatan dalam melakukan kecurangan di perusahaan dan dapat merugikan suatu perusahaan yaitu PT. Rejoso Manis Indo. Adanya suatu sistem pengendalian internal yang efektif dan efisien maka seorang manajer dapat mengendalikan dan mengontrol suatu kegiatan operasional perusahaan yang baik dan benar.
5. Kurangnya memperhatikan prinsip-prinsip Good Corporate Governance dalam suatu perusahaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi suatu menurunnya kualitas kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelaksanaan Good Corporate Governance terhadap kinerja karyawan PT. Rejoso Manis Indo?
2. Bagaimana pengaruh pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal terhadap kinerja karyawan PT. Rejoso Manis Indo?
3. Bagaimana pengaruh pelaksanaan Good Corporate Governance dan Sistem Pengendalian Internal terhadap kinerja karyawan PT. Rejoso Manis Indo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diungkapkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelaksanaan Good Corporate Governance terhadap kinerja karyawan PT. Rejoso Manis Indo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal terhadap kinerja karyawan PT. Rejoso Manis Indo.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelaksanaan Good Corporate Governance dan Sistem Pengendalian Internal terhadap kinerja karyawan PT. Rejoso Manis Indo.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui Good Corporate Governance dan Sistem Pengendalian Internal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Rejoso Manis Indo. Sehingga kedua variabel tersebut dapat diimplementasikan menjadi satu hingga mencapai suatu tujuan yaitu kualitas kinerja karyawan yang baik dan tertata sesuai dengan tata kelola perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Pihak Akademik

Diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada siapapun yang membaca untuk referensi rujukan karya ilmiah dan menambah pembendaharaan literasi kepustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung yang dimana dapat diakses oleh siapapun yang membutuhkan.

b. Bagi Pihak PT. Rejoso Manis Indo

Diharapkan dapat memberikan suatu pemikiran yang digunakan untuk menguatkan teori tentang Good Corporate Governance dan Sistem Pengendalian Internal, khususnya yaitu kualitas kinerja karyawan dengan menggunakan Good Corporate Governance dan Sistem Pengendalian Internal.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan sebagai pengembangan untuk penelitian yang akan datang.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Terdapat dua variabel independen yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan yaitu variabel pertama Good Corporate Gevernance dan variabel kedua Sistem Pengendalian Internal yang dimana hal tersebut berguna dalam memperbaiki dalam kualitas kinerja karyawan dalam

perusahaan untuk membentuk perusahaan yang baik dan sesuai apa yang diharapkan.

2. Keterbatasan Penelitian

- a. Penelitian ini berfokus pada 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel-variabel tersebut sebagai berikut:
 - 1) Variabel bebas penelitian ini yaitu Good Corporate Governance (X1), Sistem Pengendalian Internal (X2).
 - 2) Variabel terikat penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).
- b. Subjek dari penelitian ini yaitu Karyawan pada PT. Rejoso Manis Indo.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini ialah Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel independen yang digunakan ialah Good Corporate Governance dan Sistem Pengendalian Internal.

- a. Kinerja Karyawan (Y), Menurut Mangkunegara kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan

tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target atau sasaran.¹³

- b. Good Corporate Governance (X_1), berdasarkan Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) Good Corporate Governance merupakan sistem yang dimana digunakan sebagai mengarahkan dan mengendalikan kegiatan bisnis perusahaan serta mengatur pembagian tugas, hak, dan kewajiban bagi orang yang berkepentingan terhadap kehidupan perusahaan termasuk para pemegang saham, dewan pengurus, para manajer, dan semua anggota stakeholders non pemegang saham. Sehingga dapat didefinisikan bahwa Good Corporate Governance ialah sebuah hak dan tugas atau kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan bagi petinggi dalam perusahaan maupun stakeholdernya.¹⁴
- c. Sistem Pengendalian Internal (X_2), merupakan seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, dan memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan

¹³ Gito Saputro dan D. Efendi, "Pengaruh Pengendalian Internal dan Prinsi-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari". *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Vol. 10 No. 9, 2021, hal. 4.

¹⁴ Rinitami Njatrijani, Bagus Rahmanda, dan Reyhan Dewangga Saputra, "Hubungan Hukum dan Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam Perusahaan". *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 6, Edisi III, 2019, hal. 246.

manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh karyawan perusahaan.¹⁵

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan seperangkat petunjuk lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel, penelitian ini bermaksud untuk meneliti Pengaruh Good Corporate Governance dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh lembaga atau perusahaan yaitu PT. Rejoso Manis Indo.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan suatu gambaran secara menyeluruh mengenai penulisan pada penelitian ini yaitu dengan disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisikan mengenai informasi yang berhubungan dengan penelitian ini yang terdiri dari tiga bagian yang meliputi bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir.

Bagian awal, terdiri dari halaman sampul, halaman judul, halaman pengesahan, motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

Bagian utama, dalam bagian utama penelitian yang dilakukan terdiri dari enam bab yang dimana masing-masing bab terbagi menjadi beberapa sub bab yaitu sebagai berikut:

¹⁵ Hendrik Fengky, Harijanto Sabijono, dan Meily Kalalo, "Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Internal Penerimaan Kas Pada Hotel Yuta Manado". *Jurnal EMBA*, Vol. 7 No. 1, 2019, hal. 1003.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah dan identifikasi masalah. Selanjutnya disusun rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan diakhiri dengan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan berbagai teori-teori pendukung yang sesuai dengan topik penelitian. Selain itu akan dijelaskan mengenai berbagai penelitian terdahulu yang dilakukan sehingga dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam membahas objek penelitian. Kerangka konseptual merupakan hubungan antara konsep-konsep yang digunakan pada penelitian, dan ditutup dengan hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas mengenai metode penelitian yang digunakan yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, dan sampel penelitian, sumber data, variabel, dan skala pengukuran, teknik pengumpulan, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisikan mengenai deskripsi data dan pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan secara lebih rinci mengenai hasil penelitian yang telah diuji untuk kemudian diinterpretasikan serta dianalisis sesuai dengan hasil pengujian.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan atas hasil analisis data yang diperoleh dan saran-saran.

Bagian akhir, berisikan daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, daftar riwayat hidup.