

TESIS

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP GOOD CORPORATE
GOVERNANCE (GCG) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUMDA AIR MINUM KOTA MAKASSAR**

***THE EFFECT OF APPLICATION OF GOOD CORPORATE
GOVERNANCE (GCG) PRINCIPLE OF EMPLOYEES'
PERFORMANCE OF MUNICIPALITY WATERWORK (PDAM) OF
MAKASSAR CITY***

ISMAIL



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

TESIS

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP GOOD CORPORATE
GOVERNANCE (GCG) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUMDA AIR MINUM KOTA MAKASSAR**

***THE EFFECT OF APPLICATION OF GOOD CORPORATE
GOVERNANCE (GCG) PRINCIPLE OF EMPLOYEES'
PERFORMANCE OF MUNICIPALITY WATERWORK (PDAM) OF
MAKASSAR CITY***

disusun dan diajukan oleh

**ISMAIL
A012191033**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PENELITIAN PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG)*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA AIR KOTA MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh :

**ISMAIL
A012191014**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **09 JULI 2021**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,


Prof. Dr. H. Svamsu Alam, S.E., M.Si., CIPM.
Nip. 19600703 198903 1 001


Prof. Dr. Musran Munizu, S.E., M.Si., CIPM.
Nip. 19750909 200012 2 001

Ketua Program Studi

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,


Prof. H. Dr. Svamsu Alam, S.E., M.Si., CIPM.
Nip. 19600703 199203 1 001


Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM.
Nip. 19640205 199810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : I s m a i l
NIM : A012191033
Program Studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Skripsi/Tesis/Disertasi Dengan berjudul:

“Pengaruh Penelitian Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Kota Makassar)”

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta. Apabila di kemudian hari Skripsi/Tesis/Disertasi karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhan adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 2021

Menyatakan,



ISMAIL

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran kepada penulis untuk dapat menyelesaikan tesis ini sebagai tugas akhir pada Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin. Ucapan penghargaan yang sebesar-besarnya selanjutnya penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Ibu Rektor Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat mengikuti pendidikan di Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM.
3. Bapak Ketua Program Studi Manajemen Prof. Dr. H. Syamsu Alam, S.E., M.Si., CIPM.
4. Bapak Prof. Dr. H. Syamsu Alam, S.E., M.Si., CIPM sebagai pembimbing utama dan Prof. Dr. Musran Munizu S.E., M.Si., CIPM sebagai pembimbing kedua atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi literatur kepada penulis.
5. Bapak Tim penguji yaitu Prof. Dr. H. Muh. Asdar, S.E., M.Si sebagai penguji pertama, Prof. Dr. Cepi Pahlevi, S.E, M.Si., sebagai penguji kedua, dan Dr. H. Muh. Yusuf Amar, S.E., M.T. sebagai penguji ketiga yang telah memberikan saran, masukan, dan kritikan untuk perbaikan naskah tesis penulis.

6. Bapak Direktur Perumda Air Minum Kota Makassar dan jajaran staf yang telah bekerja sama dan membantu dalam proses pengumpulan data selama proses penelitian.
7. Istri, Anak, saudara, serta teman-teman Pascasarjana angkatan 2019, yang telah memberikan doa, motivasi, dukungan, dan saran selama masa perkuliahan dan penyusunan tesis ini.
8. Kepada Seluruh dosen, staf pegawai dan civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin atas segala arahan dan bantuan yang diberikan selama penulis menjalani perkuliahan.
9. Semua pihak yang membantu dalam penulisan Tugas Akhir mendapatkan pahala dari Allah SWT. Semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkenan membacanya dan mempelajarinya, Amin.

ABSTRAK

ISMAIL. *Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance (GCG) terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar* (dibimbing oleh Syamsu Alam dan Musran Munifu).

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *Good Corporate Governance (GCG)* terhadap kinerja karyawan Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar Wilayah Pelayanan IV sebanyak 226 orang. Penyampelan menggunakan teknik purposif dan didapatkan sebanyak 98 responden. Data bersumber dari data primer dan sekunder. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan transparansi (X-1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akuntabilitas (X-2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Responsibilitas (X-3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Independensi (X-4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kewajaran (X-5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: tranparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, kewajaran, kinerja



ABSTRACT

ISMAIL. *The Effect of Application of Good Corporate Governance (Geg) Principle on Employees' Performance of Municipality Waterworks (PDAM) of Makassar City* (supervised by **Syamsu Alam** and **Musran Munizu**)

The aim of this study is to investigate the effect of good corporate governance on employees' performance in Municipality Waterworks (PDAM) of Makassar City.

This research was a quantitative study. The population were the employees of Municipality Waterworks (PDAM) of Makassar City of Service Area IV, who are the members of work units related to the implementation of GCG consisting of 226 people. The sample was determined using purposive sampling technique consisting of 98 respondents. The data used were primary data and secondary data. They were analyzed using multiple regression

The results show that transparency (X1) has a positive and significant effect on employees' performance (Y); accountability (X2) has a positive and significant effect on employees' performance (Y); responsiveness (X3) has a positive and significant effect on employees' performance (Y); independence (X4) has a positive and significant effect on employees' performance (Y), and fairness (X5) has a positive and significant effect on employees' performance (Y).

Keywords: transparency, accountability, responsiveness, independence, fairness, and performance



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
PRAKATA.....	iii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Manfaat Teoritis.....	12
1.6 Manfaat Praktis	12
1.7 Sistematika Penulisan	12
1.8 Ruang Lingkup Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Good Corporate Governance (GCG)	15
2.1.1 Pengertian	15
2.1.2 Sejarah Lahirnya Good Corporate Governance	15
2.1.3 Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance	19
2.1.4 Manfaat Penerapan GCG dalam Pengelolaan Perusahaan.....	27
2.1.5 Penerapan GCG dalam di Badan Usaha Milik Daerah	30

2.2	Kinerja Perusahaan.....	32
2.2.1	Pengertian Kinerja.....	32
2.2.2	Pengukuran Kinerja.....	36
2.3	Tinjauan Empiris.....	36
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS		42
3.1	Kerangka Konseptual.....	42
3.2	Hipotesis.....	44
BAB IV METODE PENELITIAN		48
4.1	Rancangan Penelitian.....	48
4.2	Situs Penelitian.....	48
4.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	48
4.4	Jenis dan Sumber Data.....	50
4.5	Teknik Pengambilan Data.....	50
4.6	Validitas dan Reabilitas	51
4.6.1	Uji Validitas	51
4.6.2	Uji Reabilitas.....	52
4.7	Instrumen penelitian.....	52
4.8	Definisi Operasional Variabel.....	54
4.9	Teknik Analisis Data.....	57
4.9.1	Analisis Statistik Deskriptif	57
4.9.2	Uji Hipotesis	61
4.9.3	Uji Regresi Berganda	61
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		63
5.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	63
5.1.1	Sejarah Perumda Air Minum Makassar.....	63
5.1.2	Struktur Organisasi	68
5.2	Hasil Penelitian	69
5.2.1	Hasil Uji Validitas.....	69
5.2.2	Hasil Uji Realibilitas	71

5.3	Deskripsi karakteristik Responden.....	73
5.4	Deskripsi Variabel.....	75
5.5	Hasil Pengujian Hipotesis	91
5.6	Pembahasan.....	94
5.6.1	Pengaruh Variabel Independen pada Variabel Dependen.....	94
BAB VI PENUTUP		105
6.1	Kesimpulan	105
6.2	Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Populasi dan Sampel	50
Tabel 4.6 Nilai Variabel Kewajaran.....	60
Tabel 5.1 Hasil Uji Instrumen.....	69
Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	71
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Karyawan Perumda Air Minum di Kota Makassar Tahun 2021	73
Tabel 5.4 Penerapan Prinsip ransparansi	76
Tabel 5.5 Penerapan Prinsip Akuntabilitas	77
Tabel 5.6 Penerapan Prinsip Responsibilitas	79
Tabel 5.7 Penerapan Prinsip Indenpensi	80
Tabel 5.8 Penerapan Prinsip Kewajaran	82
Tabel 5.9 Kinerja Karyawan	83
Tabel 5.10 Nilai Variabel Transparansi (X1).....	85
Tabel 5.11 Niklai Variabel Akuntabilitas (X2).....	85
Tabel 5.12 Nilai Variabel Responsibilitas (X3).....	86
Tabel 5.13 Nilai Variabel Independensi (X4).....	87
Tabel 5.14 Nilai Variabel Kewajaran (X5).....	88
Tabel 5.15 Nilai Kinerja Karyawan	90
Tabel 5.16 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Antara Dimensi – Dimensi Kinerja	33
Gambar 3.1 Model Kerangka Konseptual Penelitian.....	43
Gambar 5.1 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, diketahui bahwa penerapan tata kelola perusahaan yang baik atau good Corporate Governance (GCG) berdampak positif pada kinerja perusahaan yang disebabkan oleh meningkatnya kinerja karyawan ((Syah, Hasbullah, & Solehudin, 2018; Ramadhan, Susilo, & Aini, 2018; Hati & Arumrasmy, 2017; Febriani, Al Musadieq, & Afrianti, 2016). Semua penelitian ini dilakukan di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan hanya sedikit peneliti yang menaruh perhatian pada penerapan prinsip-prinsip GCG di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Kajian mengenai penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) di BUMD dan hubungannya dengan karyawan sebagai ujung tombak dalam pelayanan pada masyarakat sangat penting untuk dilakukan. Selama ini Badan Usaha Milik Daerah tidak memiliki reputasi baik di dunia usaha karena memiliki etos kerja yang rendah, terlalu birokratis, kurang efisien, kurang memiliki orientasi pasar, serta menunjukkan profesionalisme yang rendah. Di samping itu, intervensi yang berlebihan dari pemerintah daerah membuat BUMD kurang memiliki kemandirian, sehingga BUMD kesulitan mencapai tujuannya sebagaimana tercantum PP 54 tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah yaitu:

“... memberikan manfaat bagi perkembangan perekonomian daerah pada umumnya, menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan /atau jasa yang bermutu bagi pemenuhan hajat hidup masyarakat sesuai kondisi, karakteristik, dan potensi daerah yang bersangkutan berdasarkan tata kelola perusahaan yang baik”. (PP 54 tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah, Jogloabang, 16 September 2019, <https://www.jogloabang.com>).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Purwadi, (2002 dalam Azre, 2017:189-190) terdapat 13 masalah umum yang dimiliki BUMD, yaitu : 1. Intervensi birokrasi tinggi; 2. Kondisi mesin dan peralatan sudah tua dan ketinggalan zaman; 3. Kemampuan permodalan lemah; 4. Banyak aset perusahaan tidak produktif; 5. SDM kurang berkualitas ; 6. Dasar hukum yang digunakan tidak jelas serta tidak relevan dengan kondisi zaman ini; 7. Sistem pemasaran lemah; 8. Persaingan dari pihak swasta yang memproduksi barang sejenis; 9. Badan Pengawas kurang berfungsi; 10. Posisi *debt equity ratio* yang tidak menguntungkan, menyebabkan resiko finansial dari perusahaan tinggi; 11. Beban kewajiban untuk menyetor sebagian laba kepada pemerintah daerah; 12. BUMD yang merugi masih tetap dipertahankan; dan 13. Sebagian BUMD dipaksakan untuk didirikan walaupun tidak layak, untuk melayani kebutuhan masyarakat.

Di samping itu, pada umumnya BUMD yang ada selama ini lebih banyak menguras dana daerah dan membebani APBD sehingga keberadaannya belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap PAD. Dengan kondisi ini, salah satu tujuan berdirinya BUMD sebagai salah satu sumber pendapatan pemerintah daerah tidak dapat terealisasi (P2 LIPI, 2010 dalam Budhisulistiyawati, 2015:57).

Dalam aspek manajemen Perumda Air Minum menghadapi berbagai masalah. Masalah-masalah ini berkaitan dengan kurangnya terobosan dalam upaya penyehatan perusahaan berkaitan dengan penataan regulasi dan implementasi tata kelola perusahaan yang baik, keterbatasan jumlah SDM yang professional, modal yang terbatas, serta campur tangan pemerintah daerah yang besar dalam pengelolaan perusahaan. Masalah ini berpengaruh terhadap kinerja Perumda Air Minum.

Dalam aspek keuangan, masalah yang dihadapi oleh Perumda Air Minum adalah belum adanya Full Cost Recovery (FCR) sehingga perusahaan selalu mengalami kerugian. Masalah lainnya adalah beban hutang yang semakin tinggi, desakan untuk memberi kontribusi keuangan terhadap PAD, lemahnya sistem akuntansi, serta SDM yang belum dapat menyusun laporan keuangan yang benar.

Beberapa masalah teknis yang dialami Perumda Air minum adalah tingkat kebocoran yang masih tinggi (di atas 20%), cakupan pelayanan yang masih rendah (di bawah 60%), belum memenuhi 3K (kualitas, kuantitas, dan kontinuitas), keterbatasan sumber air baku, serta belum optimalnya pemanfaatan kapasitas produksi (Lembaga Kajian Keuangan dan Kebijakan Pemerinah (LK3P, 2013). Workshop Uji

Kompetensi Upaya Bangun Professionalimse di Lingkungan PERUMDA AIR MINUM Kota Makassar).

Kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja perusahaan termasuk Perumda Air Minum Kota Makassar. Berdasarkan data tentang kinerja Perumda Air Minum Kota Makassar selama tahun 2016 sampai dengan 2018, diketahui bahwa di antara empat bidang yang menjadi penilaian kinerja oleh Badan Peningkatan Penyelenggaraan Sistem Penyediaan Air Minum (BPPSPAM) dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yaitu bidang keuangan, pelayanan, dan operasi, bidang Sumber Daya Manusia mendapatkan nilai terendah di antara aspek-aspek lainnya. Hai ini bisa dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Bobot Kinerja Perumda Air Minum Kota Makassar tahun 2016-2018

Bidang Kinerja	Bobot Kinerja		
	2016	207	2018
Keuangan	1.14	1.14	1.09
Pelayanan	0.90	0.85	0.85
Operasi	1.02	1.08	1.08
Sumber Daya Manusia	0.47	0.55	0.47

(Sumber: Buku Kinerja BUMD Penyelenggara SPAM 2019 Wilayah IV, 2019:152).

Berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan oleh Badan Peningkatan Penyelenggaraan Sistem Penyediaan Air Minum (BPPSPAM) dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Perumda Air Minum Kota Makassar hanya berada di peringkat 125 dari 351 perusahaan daerah air minum di seluruh Indonesia pada tahun 2016 (Badan Peningkatan Penyelenggaraan Sistem Penyediaan Air Minum Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, 2016.). Peringkat ini berada di bawah peringkat yang didapatkan oleh PERUMDA AIR MINUM Kota Palopo, Kota Parepare, dan Kabupaten Takalar. Pada tahun 2017, Perumda Air Minum Makassar berada di peringkat 47, kemudian pada tahun 2018 naik di peringkat 40 (Buku Kinerja 2018: 63) tahun 2019, Makassar berada di peringkat 16 di antara PERUMDA AIR MINUM Wilayah IV yang meliputi Kalimantan, Papua, dan Sulawesi, 10 kota yang masuk dalam 10 peringkat terbaik bahkan didapatkan oleh kota-kota kecil di provinsi-provinsi baru seperti Kalimantan Utara dan Sulawesi Barat. Di tingkat nasional, Perumda Air Minum Kota Makassar yang memiliki pelanggan sekitar 175000 berada di peringkat ke-61 dengan nilai kinerja 3.49 (Buku Kinerja Penyelenggara SPAM, 2019:22).

Tabel 1. 2 Peringkat Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Wilayah IV yang meliputi Kalimantan, Sulawesi, dan Papua (Sumber: Buku Executive Summary Kinerja BUMD Penyelenggara SPAM 2019 Wilayah IV, 2019).

No.	Nama BUMD Penyelenggara SPAM	Provinsi	Nilai Kinerja	Kinerja	Jumlah Pelanggan
1.	PERUMDA AIR MINUM Tirta Segah Kabupaten Berau	Provinsi Kalimantan Timur	3,98	SEHAT	19.382
2.	PERUMDA AIR MINUM Tirta Manakkara Kabupaten Mamuju	Provinsi Sulawesi Barat	3,95	SEHAT	15.040
3.	PERUMDA AIR MINUM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak	Provinsi Kalimantan Barat	3,88	SEHAT	119.459
4.	PERUMDA AIR MINUM Tirta Apa Mening Kabupaten Malinau	Provinsi Kalimantan Utara	3,78	SEHAT	9.854
5.	PERUMDA AIR MINUM Tirta Manggar Kota Balikpapan	Provinsi Kalimantan Timur	3,72	SEHAT	100.504
6.	PERUMDA AIR MINUM Kabupaten	Provinsi Kalimantan	3,67	SEHAT	11.596

	Nunukan	Utara			
7.	PERUMDA AIR MINUM Bandarmasih Kota Banjarmasin	Provinsi Kalimantan Selatan	3,66	SEHAT	174.772
8.	PERUMDA AIR MINUM Tirta Tuah Kabupaten Kutai Timur	Provinsi Kalimantan Timur	3,66	SEHAT	24.897
9.	PERUMDA AIR MINUM Tirta Kencana Kota Samarinda	Provinsi Kalimantan Timur	3,62	SEHAT	156.278
10.	PERUMDA AIR MINUM Kabupaten Bulungan	Provinsi Kalimantan Utara	3,62	SEHAT	11.429
11.	PERUMDA AIR MINUM Tirta Arut Kabupaten Kotawaringin Barat	Provinsi Kalimantan Tengah	3,57	SEHAT	
12.	PERUMDA AIR MINUM Tirta Kandilo Kabupaten Paser	Provinsi Kalimantan Timur	3,56	SEHAT	

13.	PERUMDA AIR MINUM Wai Tipalayo Kabupaten Polewali Mandar	Provinsi Sulawesi Barat	3,50	SEHAT	
14.	PERUMDA AIR MINUM Tirta Taman Kota Bontang	Provinsi Kalimantan Timur	3,50	SEHAT	
15.	PERUMDA AIR MINUM Sirin Meragun Kabupaten Sekadau	Provinsi Kalimantan Barat	3,49	SEHAT	
16.	PERUMDA AIR MINUM Kota Makassar	Provinsi Sulawesi Selatan	3,49	SEHAT	

Salah satu hal yang dianggap sebagai penyebab lemahnya kinerja perusahaan daerah minum adalah lemahnya aspek SDM. Kelemahan ini disebabkan oleh kurangnya kompetensi karyawan pada bidang pekerjaan serta jumlah SDM yang kurang memadai (Buku Kinerja BUMD Penyelenggara SPAM 2019 Wilayah IV, 2016: 20). Aspek kompetensi SDM dapat ditingkatkan bila pelatihan peningkatan kompetensi pegawai dapat ditingkatkan, namun biaya diklat yang dianggarkan pada tahun 2019 sebesar 1.80% masih jauh dari target 5% (Executive Summary Buku Kinerja BUMD Penyelenggara SPAM 2019: 17).

Perumda Air Minum sebagai salah satu BUMD juga masih menghadapi kendala dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG karena beberapa faktor yang menghambat seperti belum adanya regulasi tentang GCG di Perumda, beberapa regulasi yang selama ini diterapkan di Perumda Air minum tidak mendukung prinsip-prinsip GCG, kepala daerah sebagai pemegang saham di Perumda Air Minum belum memahami sepenuhnya penerapan GCG, serta berbagai masalah manajemen, keuangan, dan teknis yang dialami oleh Perumda Air Minum di seluruh daerah di Indonesia (Lembaga Kajian Keuangan dan Kebijakan Pemerintah (LK3P, Workshop Uji Kompetensi Upaya Bangun Professionalisme di Lingkungan PERUMDA AIR MINUM Kota Makassar).

Menurut Kepala Badan Pengawasan dan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan, (<https://www.bpkp.go/sulsel.bpkp>, 2015), BUMD termasuk Perumda Air Minum Makassar mengalami kendala dalam penerapan GCG yaitu belum tersedianya infrastruktur GCG seperti Pedoman Tata Kelola, Aturan Perilaku, KPL, dan SOP yang merupakan panduan dalam pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik. Di samping itu, masalah umum yang menghambat penerapan GCG di Perumda Air Minum adalah campur tangan pemerintah yang terlalu besar dalam manajemen perusahaan yang mengakibatkan prinsip kemandirian sulit untuk diterapkan.

Padahal, penerapan GCG sangat krusial karena berdampak positif terhadap kinerja perusahaan baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil (Solomon dan Solomon, 2004 dalam Kusmayadi, D., Rudiana, D., & Badruzaman, J, 2015:12).

Penerapan prinsip-prinsip GCG juga terbukti dapat meningkatkan efisiensi ekonomis perusahaan (OECD, 2004, dalam Manossoh, 2015:96) serta meningkatkan kinerja non-keuangan perusahaan (Puspa & Yulinda, 2019:67). Salah satu kinerja non-keuangan yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan usaha adalah kepuasan konsumen (Kotane & Kuzmina-Morlino, 2011:213). Sementara, kepuasan konsumen dipengaruhi oleh kualitas pelayanan perusahaan (Hadiyati, 2014:42).

Berdasarkan pemaparan mengenai masalah yang dihadapi oleh Perumda Air Minum kota Makassar, penulis tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran terhadap kinerja pelayanan karyawan di Perumda Air Minum Kota Makassar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan sebelumnya, masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah prinsip keterbukaan (*Transparency*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar?
2. Apakah prinsip akuntabilitas (*Accountability*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar?

3. Apakah prinsip *responsibilitas (Responsibility)* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar?
4. Apakah prinsip *kemandirian (Independency)* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar?
5. Apakah prinsip *kewajaran (Fairness)* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Masalah-masalah dalam penelitian ini diajukan untuk menjawab tujuan penelitian. Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh prinsip *keterbukaan (Transparancy)* terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh prinsip *akuntabilitas (Accountability)* terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar.
3. Untuk menganalisis pengaruh prinsip *responsibilitas (Responsibility)* terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar.
4. Untuk menganalisis pengaruh prinsip *kemandirian (Independency)* terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar.
5. Untuk menganalisis pengaruh prinsip *kewajaran (Fairness)* terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan melengkapi hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh penerapan GCG terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini juga nantinya diharapkan mampu memberikan manfaat praktis berupa perbaikan dalam penerapan prinsip-prinsip GCG dalam pengelolaan perusahaan, khususnya perusahaan yang bernaung di dalam lingkup BUMD di Indonesia. Hal ini dianggap penting agar tujuan pendirian perusahaan dapat tercapai.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai tesis ini, sistem penulisan dibagi ke dalam beberapa bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN: Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA: Bab ini membahas mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian-penelitian terdahulu, hubungan antara variable, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS: Bab ini membahas tentang kajian teoretis dan empiris yang telah dirumuskan secara logis dalam Tinjauan Pustaka, yang selanjutnya dirumuskan menjadi suatu kerangka pemikiran. Setelah itu, berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dibangun kerangka konseptual

yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep yang diteliti. Jadi, kerangka pemikiran berbeda dengan kerangka konseptual. Kerangka konseptual disusun secara deskriptif dan dilengkapi dengan bagan hubungan antara variabel.

Hipotesis adalah hubungan logis antara dua atau lebih variabel yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hubungan tersebut dibangun berdasarkan landasan kerangka konseptual. Untuk menjadi tesis, hipotesis harus diuji berdasarkan data empiris. Oleh karena itu, hipotesis dikembangkan secara parsial (satu demi satu).

BAB IV METODE PENELITIAN: Bab ini membahas variabel penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB V: HASIL DAN PEMBAHASAN; Bab ini membahas tentang deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB VI: PENUTUP: Bab ini membahas mengenai kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan hasil penelitian, saran-saran yang diberikan kepada objek penelitian untuk mengatasi masalah yang dihadapi tersebut, dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini melibatkan lima variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen penelitian adalah prinsip transparansi, prinsip akuntabilitas, prinsip responsibilitas, prinsip independensi, dan prinsip kewajaran;

sedangkan variabel dependen adalah kinerja pelayanan. Responden dalam penelitian ini adalah staf Perumda Air Minum Kota Makassar Wilayah IV.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Good Corporate Governance (GCG)

2.1.1 Pengertian

Terdapat beberapa definisi tentang Good Corporate Governance (selanjutnya disingkat menjadi GCG) atau tata kelola perusahaan yang baik. Humaera Khan (2011) menyatakan bahwa GCG adalah sebuah istilah yang bermakna “proses, kebiasaan, kebijakan, dari institusi yang mengatur perusahaan dalam menjalankan, mengatur, dan mengawasi pekerjaan-pekerjaannya”. Selain itu, Rusdiyanto, Susetyorini, dan Elan (2019:3) menggambarkan GCG sebagai sebuah instrument yang dapat dimanfaatkan untuk membantu menumbuhkan integritas perusahaan dan kepercayaan pemangku kepentingan (stakeholder). Selanjutnya, Cadbury Committee (1992 dalam Manossoh, 2016:15) menggambarkan GCG sebagai suatu prinsip yang diterapkan dalam pengelolaan perusahaan. Prinsip ini menjadi pedoman bagi perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan perusahaan. Pedoman ini berfungsi agar perusahaan dapat menciptakan keseimbangan antara kekuatan serta kewenangannya sehingga dapat memberikan pertanggungjawaban kepada para pemegang saham dan pemangku kepentingann.

GCG juga merupakan suatu sistem pengendalian dan pengaturan perusahaan. Sistem ini mengendalikan dan mengatur hubungan antara berbagai pihak yang mengurus perusahaan (Kusmayadi, D., Rudiana, D., & Badruzaman, J, 2015:8). Sebagai suatu sistem, GCG mengatur perusahaan untuk memenuhi hak pemegang

saham memperoleh informasi dengan benar dan tepat pada waktunya serta mengatur kewajiban perusahaan untuk mengungkapkan semua informasi mengenai kinerja perusahaan, kepemilikan, dan pemangku kepentingan secara akurat, tepat waktu, dan transparan (Manossoh, 2016:2). Selanjutnya, dalam Surat Keputusan Menteri BUMN No Kep-117/M-MBU/2002 tanggal 31 Juli 2002 (Manossoh, 2016: 16) tentang penerapan praktik GCG pada BUMN, GCG didefinisikan sebagai:

“Suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, penulis memahami GCG sebagai suatu sistem pengendalian dan pengaturan perusahaan yang membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan melindungi kepentingan pemangku kepentingan (stakeholder) berdasarkan peraturan dalam undang-undang dan nilai etika bisnis .

2.1.2 Sejarah Lahirnya GCG

Berdasarkan referensi-referensi mengenai GCG, dapat dikatakan bahwa GCG lahir dan berkembang disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor akademis dan faktor praktis (Haryono, 2014 dalam Manossoh, 2016:16). Ditinjau dari faktor akademis, kebutuhan akan tata kelola perusahaan yang baik ini bermula dari bermunculannya teori-teori yang dikemukakan oleh berbagai pakar (Manossoh, 2016:16). Sedangkan, ditinjau dari faktor praktis, kebutuhan akan good corporate governance dipicu oleh

tumbangnya perusahaan-perusahaan besar di Amerika Serikat, diantaranya Enron, Worldcom dan auditor besar Arthur Andersen, serta HIH dan One-Tel di Australia yang disebabkan oleh pengelolaan yang buruk (Manossoh, 2016:16-17; Lukviarman, N., 2016: 25)

Dalam faktor akademis, terdapat dua teori utama yang terkait dengan GCG yaitu, *stewardship theory* dan *agency theory* (Chinn, 2000; Shaw, 2003 dalam Manossoh, 2016: 17). Menurut teori *stewardship*, manajemen dianggap sebagai alat yang kredibel untuk bertindak dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan publik maupun stakeholder. Kepercayaan ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara hakiki dapat dipercaya karena memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya, mempunyai integritas serta kejujuran dalam berhubungan dengan orang lain. Selanjutnya, teori *agency* membahas tentang analisis dan jalan keluar bagi dua masalah yang ditimbulkan oleh hubungan antara pemilik perusahaan/pemegang saham dengan agen-agen atau manajemen puncak. Dua masalah tersebut adalah pertama, masalah yang timbul jika keinginan pemegang saham dan agen berseberangan dan pemegang saham kesulitan untuk memverifikasi apa yang dilakukan agen. Kedua, masalah yang berkenaan dengan pembahasan resiko, yaitu ketika pemegang saham dan agen memiliki sikap yang berbeda menghadapi resiko (Wheelen dan Hunger, 2000 dalam Lukviarman, 2016:31).

Terjadinya krisis ekonomi dunia yang ditandai dengan bangkrutnya perusahaan-perusahaan besar seperti yang terjadi di Amerika pada tahun 2000 dan 2008 disebabkan oleh tata kelola perusahaan yang buruk. Tata kelola perusahaan

yang tidak mengindahkan manajemen yang baik mengakibatkan investor kehilangan kepercayaan sehingga memicu krisis ekonomi pada waktu itu (Kusmayadi, D., Rudiana, D., & Badruzaman, J, 2015:4). Untuk mengatasi krisis ekonomi, pemerintah Amerika mengeluarkan Sarbanes-Oxley Act tahun 2002; sebuah undang-undang yang dibuat untuk menata kembali akuntansi perusahaan publik, serta tata kelola perusahaan dan perlindungan terhadap investor. Undang-undang ini dianggap menjadi pionir dalam penciptaan dan penerapan GCG di berbagai negara di dunia (Kusmayadi, D., Rudiana, D., & Badruzaman, J, 2015:4).

Di Indonesia, penerapan GCG juga dilakukan sebagai suatu cara untuk mengatasi dampak dari krisis keuangan di negara-negara Asia yang dimulai pada tahun 1997-1998 yang berawal di Thailand kemudian menyebar ke Negara-negara Asia lainnya seperti Jepang, Korea, Malaysia, Hongkong, dan Singapura. Krisis keuangan tersebut dianggap sebagai akibat buruknya praktik corporate governance di negara-negara Asia (Arifin, 2005 dalam Manossoh, 2016: 3). Buruknya praktik good corporate governance di negara-negara di Asia ini pada umumnya diakibatkan oleh “adanya hubungan yang erat antara pemerintah dan pelaku bisnis, konglomerasi dan monopoli, proteksi, dan intervensi pasar sehingga membuat negara-negara tersebut tidak siap memasuki era globalisasi dan pasar bebas “(Tjager, dkk. 2003 dalam Monossoh, 2016: 1-2).

Sebagai langkah untuk mengatasi krisis ekonomi di Indonesia, pemerintah menerima bantuan IMF perbaikan dan peningkatan praktik corporate (Lukviarman, 2004 dalam Lukviarman, 2016:25). Dalam rangkaian perbaikan citra corporate

governance itu, pada tahun 1999 pemerintah membentuk Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) dengan tugas merumuskan dan menyusun rekomendasi kebijakan nasional tentang corporate governance (CG), antara lain meliputi Code for Good Corporate Governance. Secara umum, komite ini bertugas memantau perbaikan di bidang Corporate Governance Indonesia (Kusmayadi, 134).

2.1.3 Prinsip-prinsip Good Corporate Governance

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, GCG merupakan suatu prinsip yang diterapkan dalam pengelolaan perusahaan. Prinsip-prinsip GCG yang awalnya diluncurkan pada tahun 1999 oleh OECD (Organization for Economic Cooperation & Development) menjadi pedoman dalam penyusunan kode tata kelola perusahaan yang baik bagi negara-negara di seluruh dunia. Prinsip-prinsip GCG itu kemudian direvisi pada tahun 2004 (Kusmayadi, D., Rudiana, D., & Badruzaman, J., 2015:26-27). Setiap korporasi harus menerapkan prinsip-prinsip GCG dalam setiap aspek bisnis (Hamdani, 2016:71).

Ada lima prinsip atau azas GCG yaitu: transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, serta kewajaran dan kesetaraan ((Kusmayadi, D., Rudiana, D., & Badruzaman, J, 2015:26-31)). Kelima prinsip itu dijelaskan sebagai berikut:

1. Transparansi

Prinsip transparansi bermakna keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan dan pengungkapan informasi yang material (Hamdani, 2016:73). Untuk menerapkan prinsip transparansi, perusahaan wajib menyediakan informasi yang

akurat serta tepat waktu mengenai hal-hal berikut: visi, misi, sasaran usaha dan strategi perusahaan, kondisi keuangan, susunan dan kompensasi pengurus, pemegang saham dan kepemilikan saham oleh anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris beserta anggota keluarganya dalam perusahaan dan perusahaan lainnya, sistem manajemen risiko, sistem pengawasan dan pengendalian internal, sistem dan pelaksanaan GCG serta tingkat kepatuhannya, dan hal-hal penting yang dapat mempengaruhi kondisi perusahaan (Manossoh, 2016: 24.). Selanjutnya, transparansi menurut Skare & Hasic (2015: 41) adalah kelengkapan dan keakurasian informasi dalam setiap level manajemen perusahaan. Selain itu, perusahaan harus mengambil inisiatif untuk memberi informasi, bukan hanya mengenai hal-hal yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal penting lainnya untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku kepentingan lainnya (Komisi Nasional Kebijakan Governance, 2004: 5).

Menurut Komisi Nasional Kebijakan Governance (2004:5), pedoman yang harus diikuti dalam pelaksanaan prinsip transparansi dalam manajemen perusahaan adalah:

- 1.1 Perusahaan wajib memberikan informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat diperbandingkan serta dapat diakses dengan mudah oleh pemangku kepentingan sesuai dengan haknya.
- 1.2 Informasi yang harus disampaikan meliputi, visi, misi, sasaran usaha dan strategi perusahaan, kondisi keuangan, susunan dan kompensasi pengurus, pemegang saham pengendali, kepemilikan saham oleh anggota

Direksi dan anggota Dewan Komisaris beserta anggota keluarganya dalam perusahaan dan perusahaan lainnya, sistem manajemen risiko, sistem pengawasan dan pengendalian internal, sistem dan pelaksanaan GCG serta tingkat kepatuhannya, dan keadaan penting lainnya yang bisa mempengaruhi kondisi perusahaan.

1.3 Prinsip keterbukaan yang diterapkan oleh perusahaan tidak dapat menghilangkan kewajiban untuk melindungi kerahasiaan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, rahasia jabatan, serta hak-hak pribadi.

1.4 Kebijakan perusahaan harus diumumkan secara tertulis dan dikomunikasikan kepada pemangku kepentingan secara proporsional.

2. Akuntabilitas

Prinsip akuntabilitas berhubungan dengan “kejelasan fungsi, pelaksanaan, serta pertanggungjawaban manajemen perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif dan ekonomis”(Oktavianto, 2014:3). Untuk mewujudkan prinsip akuntabilitas, perusahaan harus membuat rincian tugas dan tanggung jawab manajemen perusahaan dan semua karyawan secara jelas. Selain itu, perusahaan juga harus memastikan adanya kesesuaian antara kemampuan dengan tugas dan tanggung jawab semua organ perusahaan dan karyawan, adanya sistem pengendalian internal dalam pengelolaan perusahaan, sistem pengukuran kinerja untuk semua organ perusahaan, serta sistem penghargaan dan sanksi (reward and punishment system). Selanjutnya, setiap jajaran perusahaan dan semua karyawan harus berpedoman pada

etika bisnis dan pedoman perilaku (code of conduct) dalam melaksanakan tugas (Manossoh, 2016:24-25).

Menurut Komisi Nasional Kebijakan Governance (2004:5), perusahaan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk menciptakan kondisi transparansi, perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan tanpa mengabaikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain.

Pedoman yang harus diikuti dalam pelaksanaan prinsip akuntabilitas dalam manajemen perusahaan adalah sebagai berikut (Komisi Nasional Kebijakan Governance, 2004:6):

- 1.1 Perusahaan wajib menetapkan rincian tugas dan tanggung jawab masing-masing organ perusahaan dan semua karyawan secara jelas dan selaras dengan visi, misi, nilai-nilai perusahaan (corporate values), dan strategi perusahaan.
- 1.2. Perusahaan wajib berpirinsip bahwa semua organ perusahaan dan semua karyawan memiliki kemampuan berbeda-beda sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan perannya dalam pelaksanaan GCG.
- 1.3. Perusahaan wajib membuat sistem pengendalian internal yang menjamin dijalankan pengelolaan perusahaan yang efektif.
- 1.4 Perusahaan wajib menetapkan pengukuran kinerja untuk semua jajaran perusahaan yang dapat menjamin tercapainya sasaran usaha perusahaan,

serta menetapkan reward and punishment system (sistem penghargaan dan sanksi).

- 1.5 Setiap organ perusahaan dan semua karyawan wajib berpegang pada etika bisnis dan pedoman perilaku (code of conduct) yang telah disepakati dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Responsibilitas (Pertanggungjawaban)

Prinsip responsibilitas berkaitan dengan pengelolaan perusahaan secara bertanggung jawab (Kusmayadi, D., Rudiana, D., & Badruzaman, J, 2016:35). Untuk mewujudkan prinsip responsibilitas dalam GCG, manajem harus mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat (Kusmayadi, D., Rudiana, D., & Badruzaman, J, 2015: 33; Oktavianto, Y., Yaningwati, F., & Z.A., Z., 2014: 3). Di samping itu, perusahaan juga harus menunjukkan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan untuk mewujudkan usaha yang berkelanjutan (Kusmayadi, D., Rudiana, D., & Badruzaman, J, 2015:35).

Perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai good corporate citizen (Komisi Nasional Kebijakan Governance, 2004:6).

Pedoman yang harus diikuti dalam pelaksanaan prinsip responsibilitas dalam manajemen perusahaan adalah:

1.1. Organ perusahaan wajib berpegang teguh pada prinsip kehati-hatian dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, anggaran dasar dan peraturan perusahaan (by-laws).

1.2. Perusahaan wajib memenuhi tanggung jawab sosial dengan cara antara lain peduli terhadap masyarakat dan kelestarian lingkungan terutama di sekitar perusahaan dengan membuat perencanaan dan pelaksanaan yang memadai.

4. Independensi (Kemandirian)

Independensi bermakna kebebasan dalam menjalankan perusahaan. Menurut Kusmayadi D., Rudiana, D., & Badruzaman, J., 2015: 40). Tersirat dengan prinsip ini bahwa pengelola perusahaan harus tetap memberikan pengakuan terhadap hak-hak stakeholders yang ditentukan dalam undang-undang maupun peraturan perusahaan. Menurut Komisi Nasional Kebijakan Governance (2004: 6), pedoman yang harus diikuti untuk mewujudkan independensi dalam pengelolaan perusahaan adalah:

1.1 Masing-masing organ perusahaan harus menghindari terjadinya dominasi oleh pihak manapun, tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu, bebas dari benturan kepentingan (conflict of interest) dan dari segala pengaruh atau tekanan, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara obyektif.

1.2 Masing-masing organ perusahaan harus melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan, tidak saling mendominasi dan atau melempar tanggung jawab antara satu dengan yang lain.

5. Kewajaran

Prinsip kewajaran bermakna bahwa dalam pengelolaan perusahaan, semua kepentingan organ-organ perusahaan diperhatikan berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan (Kusmayadi, D., Rudiana, D., & Badruzaman, J., 2015:39). Menurut Manossoh (2016:26-27) penerapan prinsip kewajaran dan kesetaraan bermakna sebagai berikut:

Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada pemangku kepentingan untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan perusahaan serta membuka akses terhadap informasi sesuai dengan prinsip transparansi dalam lingkup kedudukan masing-masing. Juga, perusahaan harus memberikan perlakuan yang setara dan wajar kepada pemangku kepentingan sesuai dengan manfaat dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Manossoh, 2016:26-27).

Selanjutnya menurut GCG, untuk mewujudkan tercapainya prinsip kewajaran dan kesetaraan, perusahaan harus dikelola secara independen, yaitu masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak iintervensi oleh pihak lain (Komisi Nasional Kebijakan Governance, 2004:6)

Pedoman pelaksanaan prinsip ini dijelaskan dalam Komisi Nasional Kebijakan Governance (2004:6)

- 1.1 Masing-masing organ perusahaan harus menghindari terjadinya dominasi oleh pihak manapun, tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu, bebas dari benturan kepentingan (conflict of interest) dan dari segala pengaruh

atau tekanan, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara obyektif.

- 1.2. Masing-masing organ perusahaan harus melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan, tidak saling mendominasi dan atau melempar tanggung jawab antara satu dengan yang lain.

Prinsip dasar berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan bahwa dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan. Dalam pelaksanaan prinsip ini, Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada pemangku kepentingan untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan perusahaan serta membuka akses terhadap informasi sesuai dengan prinsip transparansi dalam lingkup kedudukan masing-masing. Juga, perusahaan harus memberikan perlakuan yang setara dan wajar kepada pemangku kepentingan sesuai dengan manfaat dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. (Manossoh, 2016:26-27).

Pedoman pelaksanaan prinsip ini adalah sebagai berikut:

- 1.1 Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada pemangku kepentingan untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan perusahaan serta membuka akses terhadap informasi sesuai dengan prinsip transparansi dalam lingkup kedudukan masing-masing.

1.2 Perusahaan harus memberikan perlakuan yang setara dan wajar kepada pemangku kepentingan sesuai dengan manfaat dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

1.3. Perusahaan harus memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan karyawan, berkarir dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, gender, dan kondisi fisik (Komisi Nasional Kebijakan Governance, 2004: 7)

2.1.4 Manfaat Penerapan GCG untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan melalui Kinerja Karyawan

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal (Saiful Amri, dkk, 2016).

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah karyawan. Sementara itu kinerja karyawan secara individu juga dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk diantaranya adalah faktor dukungan organisasi perusahaan. Good corporate Governance merupakan perwujudan dari dukungan perusahaan terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia (Hasan et.al., 2016:21).

Kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global (Gibson, 2010, dalam Saiful Amri, dkk, 2016).

Penerapan Prinsip-prinsip good corporate governance pada suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan termasuk di dalamnya kinerja karyawan. Tercapai atau tidaknya kinerja yang diinginkan dipengaruhi oleh kemampuan dan perilaku karyawan terhadap penerapan prinsip-prinsip good corporate governance tersebut (Saiful Amri, dkk, 2016).

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan kerja (Ramadhan, Susilo, & Aini : 2018).

Kinerja karyawan akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh faktor – faktor yang baik pula. Tanpa adanya faktor pendukung tentunya kinerja karyawan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Good Corporate Governance (GCG) ((Ramadhan, Susilo, & Aini : 2018).

Penerapan konsep GCG dalam sebuah perusahaan memungkinkan diperbaikinya kinerja SDM yang sebelumnya buruk menjadi baik. Hal ini dilakukan melalui transformasi nilai – nilai yang terkandung didalam prinsip GCG ke dalam

kegiatan sehari – hari karyawan dan jajaran manajemen perusahaan. Nilai – nilai tersebut akan mempengaruhi perilaku setiap individu yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya (Ramadhan, Susilo, & Aini : 2018). One way to manage human resource is by implementing Good Corporate Governance.

Menurut Brown & Caylor (2004:3), perusahaan yang menerapkan tata kelola yang baik menunjukkan kinerja operasional yang lebih tinggi, mendapatkan penilaian yang lebih baik, serta membayar pemegang saham lebih banyak, sebaliknya perusahaan yang menerapkan tata kelola yang buruk menunjukkan kinerja operasional yang rendah, penilaian yang rendah, serta membayar pemegang saham sedikit. Hal ini sejalan dengan pendapat Hamdani (2016:129) menjelaskan manfaat penerapan GCG untuk kesejahteraan semua organ perusahaan sebagai berikut:

Penerapan GCG memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan para pemilik dan memaksimalkan kekayaan pemegang saham melalui peningkatan nilai perusahaan. Setidaknya upaya peningkatan nilai perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan laba maksimal. Dengan laba yang diperoleh setidaknya perusahaan dapat memberikan deviden kepada pemegang saham, meningkatkan pertumbuhan perusahaan, dan mempertahankan eksistensi.

Di era ekonomi modern, penerapan GCG sangat krusial untuk meningkatkan kinerja perusahaan, melindungi kepentingan stakeholders dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta nilai-nilai etika yang berlaku secara umum (Kusmayadi, D., Rudiana, D., & Badruzaman, J, 20015:11).

2.1.5 Penerapan Good Corporate Governance (GCG) di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)

Sebagai respon terhadap kondisi Corporate Governance Indonesia yang buruk akibat krisis ekonomi pada tahun 1998, pemerintah Indonesia membentuk Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance (KNKCG) pada tanggal 19 Agustus 1998 melalui Keputusan Menko Perekonomian No. Kep10/ M.EKUI/ 08/ 1999 KNKCG memiliki tugas untuk memformulasikan, merancang, dan merekomendasikan kebijakan nasional berkaitan dengan Corporate Governance termasuk mempersiapkan pedoman Good Corporate Governance. KNKCG memiliki 22 anggota yang berasal dari sektor publik dan swasta (Kusmayadi D., Rudiana, D., & Badruzaman, J, 2015:25). Good Corporate Governance akhirnya menjadi isu penting, terutama di Indonesia yang merasakan paling parah akibat krisis tersebut. Banyaknya kasus pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan emiten di pasar modal yang ditangani Badan Pengawas Pasar Modal (BAPEPAM) 3 menunjukkan rendahnya mutu praktik good corporate governance di Indonesia.

Berdasarkan UU 5/1962, Perusahaan Daerah adalah perusahaan yang seluruh atau sebagian besar modalnya berasal dari kekayaan daerah yang dipisahkan. UU No. 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah pada pasal 343 tentang pengelolaan BUMD, menyebutkan bahwa pengelolaan BUMD paling setidaknya harus memenuhi unsur tata cara penyertaan modal, organ kepegawaian, tata cara evaluasi, tata kelola perusahaan yg baik, perencanaan, pelaporan, pembinaan, pengawasan, kerjasama, penggunaan laba, penugasan pemerintah daerah, pinjaman, satuan pengawas interen,

komite audit dan komite lainnya, penilaian tingkat kesehatan, restrukturisasi, privatisasi, perubahan bentuk hukum, kepailitan, penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan. Aturan ini mengharuskan BUMD untuk mengelola perusahaan dengan baik atau memulai menerapkan /mengimplementasikan GCG dalam pengelolaan perusahaan melalui prinsip-prinsip Good Corporate Governance. Untuk memastikan bahwa penerapan prinsip-prinsip GCG dalam setiap aspek bisnis perusahaan sudah berjalan, diperlukan peran aktif serta dukungan dari seluruh divisi perusahaan, baik dewan komisaris, direksi, hingga seluruh karyawan dari berbagai bidang divisi, maupun departemen (Widjaya, www.foodstation.co.id)

Secara umum ada beberapa karakteristik dan nilai-nilai yang melekat dalam praktik good governance, yaitu antara lain: 1. Praktik good governance yang harus memberi ruang kepada aktor lembaga non-pemerintah untuk berperan serta secara optimal dalam kegiatan pemerintahan, sehingga memungkinkan adanya sinergi diantara aktor dan lembaga pemerintah dengan non-pemerintah, seperti masyarakat sipil dan mekanisme pasar. 2. Dalam praktik good governance terkandung nilai-nilai, seperti efisiensi, keadilan, dan daya tanggap yang membuat pemerintah dapat lebih efektif bekerja untuk mewujudkan kesejahteraan bersama. 3. Praktik good governance adalah penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktik KKN dan berorientasi pada kepentingan publik. Oleh karena itu penyelenggaraan pemerintahan dinilai baik jika mampu mewujudkan transparansi, penegakan hukum dan akuntabilitas publik (Sellang, 2016:155).

2.2 Kinerja Perusahaan

2.2.1. Pengertian

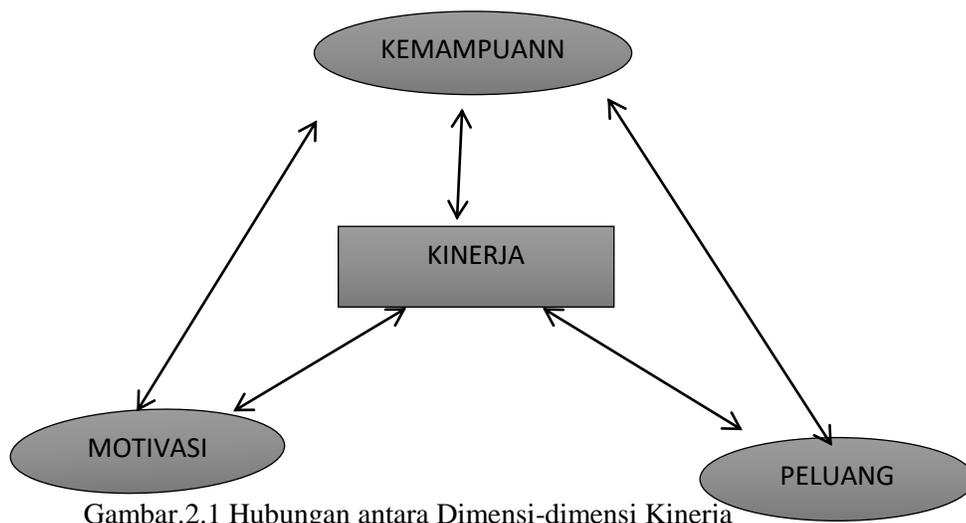
Kinerja diambil dari kata bahasa Inggris “performance” yang bermakna hasil dari pekerjaan yang dilakukan atau prestasi kerja (Wibowo, 2007, dalam Ma’ruf, A., 2014: 3). Terkait dengan definisi ini, Mangkunegara (2007:22) mengatakan bahwa kinerja merupakan “prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan”. Selanjutnya Amstrong dan Baron (1998, dalam Ma’ruf, A., 2014: 3) mendefinisikan kinerja sebagai “hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Kinerja perusahaan juga merupakan suatu landasan dasar bagi sebuah perusahaan, yang dijadikan sebagai ukuran keberhasilan suatu kinerja dalam organisasi dan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan pada periode tertentu (Oktavianto, 2014:4).

Selanjutnya, kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi (Hati dkk, 2017:61). Mangkunegara (2015, dalam Syah, dkk., 2019: 24) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai atau karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sebagaimana diketahui, sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang sangat berharga bagi perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang handal mempengaruhi, bahkan menentukan kemajuan perusahaan (Kholidah & Mildawati,

2017: 1221). Karena itu untuk meningkatkan kinerja perusahaan, maka kinerja pegawai perlu mendapat perhatian (Prawirosentono, 1999 dalam Sinambela & Sinambela, 2019: 27).

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sadeli dan Prawira, 2016 : 78), kinerja karyawan adalah sumbangan yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan. Selanjutnya, kinerja setiap individu karyawan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Berikutnya, menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil yang dicapai setelah melakukan pekerjaan dengan mengikuti persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Siagian (2002) dalam Sari & Hadijah (2016) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Lebih lanjut, Sinambela (2019:30) menjelaskan bahwa kinerja memiliki tiga dimensi yaitu: kemampuan, motivasi, dan peluang. Ketiga dimensi itu saling berkaitan satu sama lain seperti digambarkan sebagai berikut:



Selanjutnya, kinerja karyawan dapat tercapai apabila memenuhi tujuh sebagai berikut: (Syah, 2019: 25):

1. Quantity of work, dengan indikator: pekerjaan selesai dilaksanakan tepat waktu sesuai target perusahaan.
2. Quality of work, dengan indikator: kepuasan pada hasil kerja dan kesesuaian pekerjaan dengan target yang ditetapkan.
3. Job knowledge, dengan indikator: memahami pekerjaan yang dilakukan dan melakukan dan melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan.
4. Creativeness, dengan indikator: kemampuan menyesuaikan diri dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
5. Cooperation, dengan indikator: dapat bekerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
6. Dependability, dengan indikator: kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.
7. Initiative, yang memiliki indikator: kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan.

Bangun (2012:231) memaparkan indikator-indikator tercapainya kinerja karyawan yaitu: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama. Kelima indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut: 1) Indikator jumlah pekerjaan menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. 2) Setiap pekerjaan

dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan selanjutnya; 3) Ketepatan waktu menjadi indikator yang penting karena setiap pekerjaan memiliki karakteristik tertentu yang berbeda, sehingga harus ditentukan target agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu. Bila pekerjaan tidak diselesaikan tepat pada waktunya akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, maka akan mengurangi kualitas hasil pekerjaan. 4. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Semakin baik kehadiran karyawan pekerjaan dalam sebuah perusahaan akan lebih efisien karena setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan peranan masing-masing. 5. Kemampuan kerjasama sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan karena karyawan adalah individu yang saling melengkapi. Kemampuan bekerja sama atau kekompakan dapat menjadi tolak ukur kinerja karyawan (Bangun, W., 2012: 223). Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (dalam Sadeli dan Prawira, 2016 : 378) adalah kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

Dari beberapa definisi kinerja karyawan yang dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pencapaian yang dihasilkan atau hasil kerja yang dicapai pada suatu periode tertentu. Indikator kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2010) dan Bangun (2012) yang terdiri atas:

- a) Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

- b) Karyawan memahami prosedur dan mekanisme pekerjaan dengan sangat baik.
- c) Karyawan selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- d) Karyawan dapat bekerja sesuai dengan instruksi, lingkungan dan situasi perusahaan.
- e) Karyawan selalu datang tepat waktu di kantor, dan
- f) Karyawan selalu mematuhi semua aturan dan keputusan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.2 Pengukuran Kinerja

Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan, misalnya untuk menentukan tingkat gaji karyawan maupun reward yang layak.

2.3 Tinjauan Empiris

Banyak penelitian telah dilakukan untuk menguji pengaruh prinsip-prinsip Good Corporate Governance yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran terhadap kinerja karyawan baik di BUMN maupun BUMD. Hasil-hasil penelitian itu dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Prinsip Transparansi pada Kinerja karyawan

Prinsip-prinsip transparansi dalam pengelolaan perusahaan dipercaya mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel-variabel prinsip transparansi seperti keterbukaan informasi, pengambilan keputusan secara bersama melalui rapat, adanya

tujuan dan struktur organisasi dan jelas, serta keterbukaan dalam laporan keuangan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Amri, dkk., (2016) misalnya telah menguji pengaruh variabel-variabel GCG pada 40 (empat puluh) karyawan perusahaan PT Aditec Cakrawiyasa Semarang, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bisnis perlengkapan rumah tangga. Setelah melakukan uji regresi sederhana, peneliti menemukan bahwa prinsip transparansi dan keempat prinsip GCG lainnya berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Aditec Cakrawiyasa Semarang. Hasil ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,892 dan nilai t hitung $(8,185) > t$ tabel $(1,686)$. Artinya jika perusahaan menerapkan prinsip-prinsip GCG dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Temuan yang sama ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriani, dkk., (2018). Peneliti menemukan bahwa pelaksanaan prinsip transparansi bersama dengan prinsip-prinsip GCG lainnya memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (PERSERO) Tuban.

2. Pengaruh Prinsip Akuntabilitas pada Kinerja Karyawan

Prinsip akuntabilitas dengan indikator-indikatornya seperti pembagian hak dan kewajiban yang jelas di antara organ-organ perusahaan, pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan informasi yang lengkap, termasuk pemberian penghargaan dan sanksi, serta adanya dokumen lengkap mengenai laporan tugas dan kinerja karyawan menjadi prasyarat dalam pengelolaan perusahaan. Karena itu penerapan prinsip akuntabilitas diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Syah, dkk., (2018) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh akuntabilitas dan prinsip-prinsip GCG lainnya pada kinerja karyawan PT Pupuk Kijang Cikampek. Dengan melakukan uji hipotesis dengan statistic t, didapatkan bahwa prinsip akuntabilitas dan transparansi secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan PT Pupuk Kijang Cikampek. Hal ini ditunjukkan dengan variabel transparansi dan akuntabilitas memperoleh nilai v-value kurang dari 0.05 sedangkan prinsip-prinsip lainnya seperti responsibilitas, independensi dan kewajaran secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja karyawan karena memperoleh nilai v-value lebih besar dari 0.05. Selain itu, prinsip akuntabilitas bersama-sama dengan prinsip GCG lainnya berpengaruh pada kinerja karyawan PT Pupuk Kijang Cikampek karena prinsip-prinsip ini mendapatkan nilai P-value 0.000 lebih kecil dari 0.05.

Hasil penelitian I Putu & Dewi (2020) pada Kantor dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng Bali juga menunjukkan bahwa penerapan prinsip akuntabilitas memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Dengan melakukan uji regresi untuk membuktikan hipotesis, didapatkan nilai koefisien regresi 1.194. Nilai t yang didapatkan adalah 2,179 dan nilai signifikannya adalah 0.033. Selanjutnya nilai t- test variabel lebih besar dari tabel ($2.179 > 1.671$) dan nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Ini menunjukkan bahwa prinsip akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengelolaan kantor dengan memenuhi prinsip akuntabilitas meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti jika prinsip akuntabilitas dilaksanakan dengan baik, maka

kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika prinsip akuntabilitas tidak diterapkan, maka kinerja karyawan akan menurun.

3. Pengaruh Prinsip Responsibilitas pada Kinerja Karyawan

Prinsip responsibilitas berkaitan dengan pengelolaan perusahaan yang menunjukkan tanggung jawab kepada negara dan lingkungan sekitar. Perusahaan yang menerapkan prinsip responsibilitas dengan baik menunjukkan perhatian pada lingkungan, mematuhi tanggung jawab kepada negara dan memiliki seperangkat prosedur kegiatan dan mekanisme pertanggungjawaban.

Hasil penelitian Hati & Arumrasmy (2017) pada 80 pegawai di Politeknik Negeri Batam menunjukkan adanya pengaruh prinsip responsibilitas pada kinerja karyawan. Secara simultan variabel independensi, variabel transparansi, variabel akuntabilitas, variabel pertanggung jawaban, dan variabel kewajaran berpengaruh signifikan, tetapi variabel kewajaran memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hati & Arumrasmy, 2017). Dengan melakukan uji regresi untuk membuktikan hipotesis penelitian, didapatkan t-hitung sebesar 1.437 dan t-tabel 1.667 dengan probabilitas atau tingkat Sig. sebesar 0.015. Nilai signifikansi menunjukkan lebih = 0.05 dan dibuktikan t-hitung > t-tabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel pertanggungjawaban memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Khalidah & Mildawati (2017) pada 75 (tujuh puluh lima) pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Nganjuk juga menemukan adanya pengaruh prinsip kemandirian pada kinerja karyawan. Pengujian pengaruh

kemandirian terhadap kinerja pegawai dengan analisis regresi menghasilkan nilai signifikansi 0,011 atau nilai signifikansi $< 0,05$, yang berarti kemandirian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Nganjuk. Dalam penelitian ini, prinsip kemandirian mampu mengatur pegawai untuk menghindari terjadinya dominasi yang tidak wajar oleh stakeholders.

5. Pengaruh Prinsip Kewajaran pada Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Syah, dkk., bertujuan untuk menemukan pengaruh penerapan prinsip-prinsip GCG terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kijang Cikampek. Dengan mengambil sampel sebanyak 100 pegawai dan melakukan analisis regresi, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kewajaran tidak berpengaruh secara nyata, tetapi secara simultan variabel kewajaran bersama-sama dengan variabel transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, dan independensi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kijang Cikampek.

Penelitian terkait juga dilakukan oleh Junaidi, dkk., (2019). Peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh prinsip GCG yaitu kewajaran terhadap kinerja karyawan perusahaan BUMN yaitu BRI Unit Ratu Samban Kota Bengkulu. Dengan menggunakan analisis regresi berganda diketahui bahwa ada pengaruh positif antara prinsip transparansi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa bila penerapan prinsip kewajaran baik, maka kinerja karyawan meningkat.

Sebagaimana penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini juga menguji pengaruh penerapan prinsip-prinsip GCG yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran pada kinerja karyawan Perumda Air Minum Makassar. Penelitian ini dilakukan pada Perumda Air Minum Kota Makassar yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah di mana pemegang sahamnya adalah Walikota.

BAB III

MODEL KONSEPTUAL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

3.1 Model Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menerangkan tentang hubungan antara variabel independen dan variabel dependen penelitian. Variabel independen penelitian terdiri atas lima yang merupakan prinsip-prinsip dari Good Corporate Governance yaitu transparansi (x_1), akuntabilitas (x_2), tanggung jawab (x_3), independensi (x_4), dan kewajaran dan kesetaraan (x_5) diasumsikan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (y).

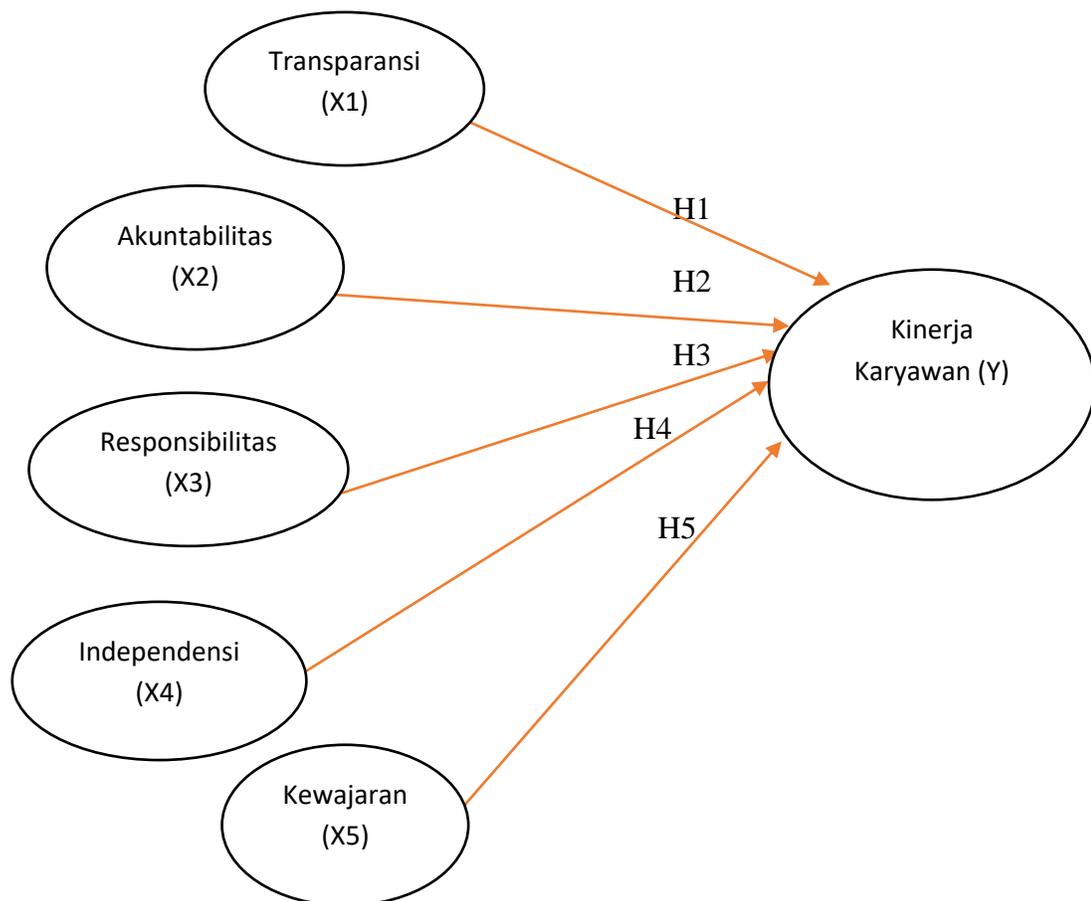
Transparansi bermakna keterbukaan dalam manajemen perusahaan. Akuntabilitas berkaitan dengan pengelolaan perusahaan yang efektif tanpa melanggar etika bisnis sedang responsibility berhubungan dengan manajemen perusahaan yang bertanggung jawab dengan mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. Independensi berarti kebebasan dalam menjalankan perusahaan, menghindari terjadinya dominasi oleh pihak manapun, tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu, bebas dari benturan kepentingan (conflict of interest) dan dari segala pengaruh atau tekanan, sedangkan kewajaran dan kesetaraan bermakna dalam pengelolaan perusahaan, semua kepentingan organ-organ perusahaan harus diperhatikan berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan.

Berdasarkan teori yg dikemukakan oleh pakar manajemen, penerapan prinsip-prinsip GCG dalam manajemen perusahaan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan dalam mencapai efisiensi, mendapatkan modal, serta kesempatan

untuk meraih reputasi dalam persaingan bisnis (Claessens 2006: 94 dalam Skare & Hasic, 2015:1-2). Di samping itu, beberapa penelitian sebelumnya juga membuktikan adanya hubungan antara penerapan prinsip-prinsip GCG dengan kinerja perusahaan.

Sebagaimana penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh penerapan prinsip-prinsip GCG yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, serta kesetaraan dan kewajaran terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar Wilayah Pelayanan III.

Kerangka konseptual penelitian selanjutnya dapat dilihat dalam gambar berikut: Gambar 3.1 Model Kerangka Konseptual Penelitian



3.2. Hipotesis

a. Pengaruh Prinsip Transparansi pada Kinerja Karyawan

Prinsip-prinsip transparansi dalam pengelolaan perusahaan dipercaya mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel-variabel prinsip transparansi seperti keterbukaan informasi, pengambilan keputusan secara bersama melalui rapat, adanya tujuan dan struktur organisasi dan jelas, serta keterbukaan dalam laporan keuangan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Amri, dkk., (2016) misalnya menemukan bahwa prinsip transparansi berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Aditec Cakrawiyasa Semarang. Artinya jika perusahaan menerapkan prinsip-prinsip GCG dengan baik maka kinerja karyawan PT Aditec Cakrawiyasa Semarang akan semakin meningkat.

Temuan yang sama ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriani, dkk., (2018). Peneliti menemukan bahwa pelaksanaan prinsip transparansi bersama dengan prinsip-prinsip GCG lainnya memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (PERSERO) Tuban.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Prinsip transparansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

b. Pengaruh Prinsip Akuntabilitas pada Kinerja Karyawan

Prinsip akuntabilitas dengan indikator-indikatornya seperti pembagian hak dan kewajiban yang jelas di antara organ-organ perusahaan, pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan informasi yang lengkap, termasuk pemberian penghargaan dan sanksi, serta adanya dokumen lengkap mengenai laporan tugas dan

kinerja karyawan menjadi prasyarat dalam pengelolaan perusahaan. Karena itu penerapan prinsip akuntabilitas diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh I Putu & Dewi (2020) menemukan bahwa penerapan prinsip akuntabilitas pada kantor Dinas Pertanian dan Hewan di Kabupaten Buleleng berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Hal ini berarti jika prinsip akuntabilitas dilaksanakan dengan baik di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng, maka kinerja pelayanan karyawan menjadi efektif, sebaliknya jika prinsip akuntabilitas tidak dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pelayanan karyawan menjadi tidak efektif.

Selanjutnya, Ningsih, dkk., (2019) menemukan bahwa penerapan prinsip akuntabilitas pada Dinas Kesehatan Kab. Luwu pada tahun 2011 memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai. Sebagian pegawai yang memandang perusahaan/lembaga tidak menerapkan prinsip akuntabilitas dengan baik karena pernyataan laporan pertanggungjawaban tidak diumumkan kepada masyarakat, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai yang rendah.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2: Akuntabilitas berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Prinsip Responsibilitas pada Kinerja Karyawan

Prinsip responsibilitas mengatur pemenuhan tanggung jawab perusahaan kepada negara dan seluruh stakeholders yang mencakup hal-hal yang terkait dengan peraturan hubungan antara perusahaan dengan seluruh stakeholders untuk mewujudkan perusahaan sebagai perusahaan yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian I Putu & Dewi (2020) ditemukan bahwa prinsip responsibilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika penerapan prinsip responsibilitas berjalan baik, maka kinerja pegawai juga meningkat, sebaliknya jika penerapan prinsip responsibilitas tidak berjalan dengan baik, maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian ini, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H3: Penerapan prinsip responsibilitas berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

4. Pengaruh Prinsip Independensi pada Kinerja Karyawan

Penerapan prinsip independensi memungkinkan perusahaan bersikap adil dan wajar kepada semua pemangku kepentingan termasuk karyawan. Penerapan prinsip ini juga dapat membebaskan perusahaan dari intervensi pihak luar yang merugikan perusahaan.

Hasil penelitian Negari & Asyik (2018) pada PT Ayu Berga menunjukkan bahwa kemandirian berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dikelola secara profesional tanpa tekanan atau pengaruh dari pihak lain, masing-masing pegawai saling menghormati satu sama lain dan melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing. Dan juga hasil penelitian ini mengindikasikan

bahwa pegawai dalam menjalankan pekerjaan, pegawai lebih menyakini dan lebih percaya pada dirinya sendiri sehingga kinerjanya lebih terpercaya. Kinerja pegawai lebih karena pegawai mampu menghindari terjadinya dominasi yang tidak wajar oleh stakeholders. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pegawai dalam menjalankan fungsi, tugas dan tanggung jawab dalam mengelola kegiatan perusahaan bebas dari tekanan atau pengaruh, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4: Prinsip independensi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

5. Pengaruh Prinsip Kewajaran pada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian I Putu & Dewi (2020) menunjukkan bahwa penerapan prinsip kewajaran pada Kantor Dinas Pertanian dan Peternakan Kab. Buleleng berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Penerapan prinsip kewajaran menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menjadi pemicu untuk menunjukkan kinerja yang baik karena mereka mendapatkan keadilan dalam pekerjaan.

Selanjutnya hasil penelitian Khalidah & Miladayati (2017) juga menunjukkan bahwa prinsip kewajaran berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Terpenuhinya hak-hak pemegang saham yang melindungi kepentingan pemegang saham, dan menghindarkan dari kecurangan meningkatkan kinerja karyawan karena mereka bekerja dengan perasaan aman.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: H5: Prinsip kewajaran berpengaruh positif pada kinerja karyawan.