

Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance(GCG) Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Deli Tua

Nurul Lia Putri¹, Cut Sukmawati², Nanda Amelianny³, Nur Hafni⁴, Sufi⁵

^{1,2,3} *Universitas Malikusaleh, Lhokseumawe*

Abstrak

Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance(GCG) menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang transparan, akuntabel, dan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Cabang Deli Tua. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Deli Tua yang berjumlah 102 orang. Penentuan jumlah responden menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 100 responden. Untuk menganalisis data, digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis, serta koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Good Corporate Governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $11,914 > 1,983$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Semakin baik penerapan prinsip-prinsip GCG seperti transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Deli Tua. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan, khususnya di bidang BUMD, untuk memahami dan mengoptimalkan penerapan Good Corporate Governance agar mampu meningkatkan kinerja karyawan serta mempertahankan kualitas pelayanan publik di tengah persaingan yang semakin ketat.

Kata Kunci: Good Corporate Governance, Kinerja Karyawan, BUMD

Copyright (c) 2026 Marza Dona, Jhon Veri, Lusiana

✉ Corresponding author :

Email Address : nurul.210260076@mhs.unimal.ac.id

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perubahan lingkungan bisnis berlangsung sangat cepat, kompleks, dan dinamis. Kemajuan teknologi informasi, integrasi perdagangan internasional, serta fluktuasi ekonomi dan politik global mendorong meningkatnya intensitas persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional. Organisasi tidak lagi hanya bersaing pada aspek produk dan layanan, tetapi juga pada kualitas tata kelola serta kredibilitas institusi. Oleh karena itu, setiap organisasi, termasuk perusahaan daerah, dituntut untuk terus meningkatkan kapabilitas kinerja dan kualitas manajemen agar mampu bertahan dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan strategis yang semakin kompetitif (Porter, 2008; Robbins & Judge, 2017).

Salah satu pendekatan yang dinilai efektif dalam menghadapi tantangan pengelolaan organisasi modern adalah penerapan prinsip Good Corporate Governance (GCG). GCG merupakan seperangkat aturan dan mekanisme yang mengatur hubungan antara manajemen perusahaan, pemegang saham, pemerintah, serta pemangku kepentingan lainnya dalam rangka menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan (OECD, 2015). Implementasi GCG tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian manajerial, tetapi juga sebagai fondasi dalam membangun sistem tata kelola organisasi yang sehat, meningkatkan kepercayaan publik, serta memperkuat reputasi dan kinerja perusahaan (Forum for Corporate Governance in Indonesia, 2001).

Prinsip dasar GCG terdiri dari lima aspek utama yaitu transparansi (transparency), akuntabilitas (accountability), responsibilitas (responsibility), independensi (independency), dan kewajaran (fairness). Kelima prinsip tersebut menjadi indikator penting dalam menilai kualitas tata kelola organisasi karena mampu mendorong pengambilan keputusan yang objektif, mengurangi praktik penyalahgunaan wewenang, serta meningkatkan efisiensi operasional perusahaan (KNKG, 2006). Organisasi yang menerapkan GCG secara konsisten cenderung memiliki kinerja lebih stabil dan tingkat kepercayaan pemangku kepentingan yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang tidak menerapkannya (Claessens & Yurtoglu, 2013).

Dalam konteks organisasi, karyawan merupakan aset strategis yang berperan langsung dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kompetensi, tanggung jawab, serta motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya (Armstrong, 2020). Lingkungan kerja yang dikelola berdasarkan prinsip GCG berpotensi menciptakan suasana kerja yang transparan, adil, dan profesional sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta produktivitas karyawan (Dessler, 2020). Dengan demikian, penerapan GCG tidak hanya berdampak pada sistem manajerial, tetapi juga pada perilaku kerja individu di dalam organisasi.

PERUMDA Tirtanadi Cabang Deli Tua merupakan perusahaan daerah yang bergerak dalam penyediaan layanan air bersih kepada masyarakat. Sebagai badan usaha milik daerah yang memiliki fungsi pelayanan publik, perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Peningkatan kinerja karyawan menjadi aspek krusial dalam mendukung kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan strategis organisasi. Namun berdasarkan hasil observasi awal peneliti, penerapan prinsip-prinsip GCG belum berjalan secara optimal, yang tercermin dari masih adanya pengaduan masyarakat terhadap kualitas layanan perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tata kelola organisasi berpotensi mempengaruhi performa karyawan dan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan prinsip Good Corporate Governance terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirtanadi Cabang Deli Tua. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam menerapkan prinsip GCG secara lebih konsisten dan menyeluruh, sehingga tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga membangun lingkungan kerja yang profesional, akuntabel, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menguji secara objektif dan terukur pengaruh penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) terhadap kinerja karyawan di PERUMDA Tirtanadi Cabang Deli Tua. Penelitian dilaksanakan pada perusahaan daerah penyedia layanan air bersih tersebut karena institusi ini merupakan salah satu BUMD yang telah mengimplementasikan GCG dalam operasionalnya. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan berjumlah 102 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2012); namun data yang dapat diolah sebanyak 100 responden. Penggunaan teknik ini dipilih karena karakteristik populasi relatif homogen, yaitu seluruh karyawan terlibat dalam penerapan GCG di lingkungan kerja yang sama. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, observasi lapangan, dan studi dokumentasi, di mana kuesioner disusun menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur variabel penerapan prinsip GCG dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Good Corporate Governance (GCG) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Cabang Deli Tua. Berdasarkan pengujian regresi linear, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,743. Nilai ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel penerapan GCG akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,743 satuan, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan. Temuan tersebut menegaskan bahwa hubungan antara GCG dan kinerja karyawan bersifat searah, sehingga semakin baik penerapan prinsip tata kelola perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Pengaruh positif tersebut memperlihatkan bahwa penerapan prinsip-prinsip GCG mampu membentuk sistem kerja yang lebih terstruktur dan jelas. Ketika organisasi menjalankan prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran secara konsisten, maka karyawan memiliki pedoman kerja yang pasti, memahami standar tanggung jawabnya, serta mengetahui batas kewenangan yang dimiliki. Kondisi ini secara psikologis mengurangi ambiguitas peran (role ambiguity) dan konflik peran (role conflict), yang selama ini menjadi salah satu faktor utama penurunan kinerja karyawan. Dengan demikian, GCG tidak hanya berfungsi sebagai sistem pengendalian manajerial, tetapi juga sebagai mekanisme pembentuk perilaku kerja yang produktif.

Dalam konteks Perumda Tirtanadi Cabang Deli Tua, prinsip transparansi menjadi aspek yang paling nyata dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden menyatakan bahwa perusahaan telah menyediakan informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan, prosedur kerja dijelaskan secara terbuka, serta target dan rencana kerja disampaikan secara jelas oleh manajemen. Keterbukaan informasi tersebut meningkatkan rasa percaya karyawan terhadap organisasi dan pimpinan. Kepercayaan organisasi (organizational trust) berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja (work engagement), yang

pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Selanjutnya, prinsip akuntabilitas berkontribusi dalam memperjelas pembagian tugas dan tanggung jawab. Karyawan mengetahui indikator penilaian kinerja yang digunakan perusahaan sehingga mereka terdorong bekerja lebih terarah. Sistem pertanggungjawaban yang jelas membuat karyawan memahami konsekuensi dari setiap keputusan dan tindakan kerja, sehingga meminimalkan kesalahan kerja serta meningkatkan disiplin. Kondisi ini juga memperkuat kontrol internal organisasi, yang berdampak pada meningkatnya efisiensi operasional perusahaan.

Prinsip responsibilitas atau tanggung jawab organisasi terhadap peraturan dan standar kerja juga memberikan dampak terhadap perilaku kerja karyawan. Ketika perusahaan menjalankan operasional sesuai aturan dan standar pelayanan publik, karyawan akan menyesuaikan perilaku kerjanya dengan norma organisasi. Hal tersebut menciptakan budaya kerja profesional yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih teliti, tepat prosedur, dan berorientasi pada kualitas pelayanan kepada masyarakat sebagai pengguna layanan air bersih.

Selain itu, prinsip independensi turut memperkuat objektivitas dalam pengambilan keputusan manajerial. Karyawan merasakan adanya perlakuan yang tidak dipengaruhi kepentingan pribadi maupun tekanan pihak tertentu. Situasi kerja yang objektif menumbuhkan rasa keadilan organisasi (*organizational justice*), yang terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara profesional, mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan kesediaan memberikan kinerja terbaik.

Prinsip kewajaran (*fairness*) juga memiliki implikasi penting terhadap motivasi kerja. Perlakuan yang adil dalam pemberian tugas, penilaian kinerja, maupun kesempatan kerja menciptakan persepsi kesetaraan di antara karyawan. Persepsi keadilan ini meningkatkan motivasi intrinsik, karena karyawan merasa usaha yang mereka lakukan dihargai secara proporsional oleh organisasi. Dampaknya adalah meningkatnya produktivitas kerja, efektivitas penyelesaian tugas, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Febriani et al. (2016) yang menyatakan bahwa prinsip-prinsip GCG berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula Mutamimah dan Phradiansah (2014) menemukan bahwa implementasi GCG mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui peningkatan komitmen organisasi. Dengan kata lain, GCG tidak hanya berdampak langsung pada sistem manajemen, tetapi juga mempengaruhi aspek psikologis karyawan seperti kepercayaan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa penerapan Good Corporate Governance merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Deli Tua. Penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran

terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat kepercayaan karyawan terhadap manajemen, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, konsistensi penerapan GCG perlu terus ditingkatkan karena tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengawasan organisasi, tetapi juga sebagai strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia dan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirtanadi Cabang Deli Tua, yang melibatkan 100 responden dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Good Corporate Governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Cabang Deli Tua. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance seperti transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Penerapan tata kelola yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang profesional, meningkatkan kejelasan tugas dan tanggung jawab, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Referensi :

- Aulia, R., & Ramadhani, S. (2023). Efektivitas Kinerja Pegawai PERUMDA Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. *Jurnal Administrasi Publik*, 13(2), 45-58.
- Febriani, A., Djamhur, H., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pos Indonesia (Persero) Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 38(2), 156-163.
- Hartono, B., Sulistyowati, E., & Wicaksono, A. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Good Corporate Governance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 78-92.
- Indika, D. R., & Adia, T. (2021). *Administrasi Bisnis: Konsep dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Junaidi, A., Susanti, R., & Fitriani, L. (2020). Tantangan Perusahaan Daerah di Era Globalisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 12(3), 234-248.
- Kango, A., Rahman, Z., & Ibrahim, M. (2020). Implementasi Good Corporate Governance pada Perusahaan Daerah. *Jurnal Tata Kelola Perusahaan*, 8(2), 112-125.
- Laode, S., & Ridzal, M. (2022). *Penerapan Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lubis, S. (2023). *Analisis Kinerja Karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Deli Tua*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Merdekawati, A., Santoso, B., & Wijaya, C. (2025). Pengukuran Kinerja Karyawan: Aspek Kualitas, Kuantitas, dan Ketepatan Waktu. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(1), 34-47.
- Mutamimah, & Phradiansah, R. (2014). Analisis Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 89-105.
- Nazam, F. (2024). *Administrasi Bisnis dan Good Corporate Governance: Perspektif Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenada Media.
- Prakoso, D. (2024). Kepatuhan Regulasi dan Good Corporate Governance. *Jurnal Hukum*

- Bisnis, 16(1), 67-82.
- Pramono, S., & Daljono, D. (2023). Struktur Kepemilikan dan Pengaruhnya Terhadap Good Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 14(2), 145-160.
- Putri, A. M., & Trisnaningsih, S. (2023). Kerangka Kerja Good Corporate Governancedalam Organisasi Modern. *Jurnal Tata Kelola*, 11(3), 201-215.
- Putra, R. A. (2024). Efektivitas Komite Audit dalam Implementasi Good Corporate Governance. *Jurnal Audit dan Akuntansi*, 15(1), 34-49.
- Safrawali, & Siregar, M. (2022). *Konsep Dasar Administrasi Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sarintohe, J., & Hamidah, N. (2023). Peran Dewan Komisaris dalam Good Corporate Governance. *Jurnal Tata Kelola Korporat*, 10(2), 123-138.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukamawati, D. (2020). Good Corporate Governancedan Kinerja Pegawai: Studi Empiris pada BUMD. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 56-72.
- Wastuti, D. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 178-192.