

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, perubahan berlangsung dengan sangat cepat dan dinamis. Perkembangan teknologi, perdagangan internasional, serta dinamika ekonomi dan politik global menjadi pemicu utama meningkatnya intensitas persaingan baik di tingkat nasional maupun internasional. Kondisi tersebut menuntut setiap organisasi, termasuk perusahaan daerah, untuk terus meningkatkan kapabilitas kinerja, baik di ranah internal maupun eksternal, guna mempertahankan daya saing dalam lingkup global yang semakin kompleks dan menuntut efisiensi tinggi.

Pada hakikatnya, perusahaan dihadapkan pada dua tantangan utama, yakni tantangan internal dan eksternal. Tantangan internal berasal dari keberagaman individu yang menjadi bagian dari perusahaan, mencakup latar belakang, sifat, dan pola pikir yang berpotensi memicu konflik organisasi. Di sisi lain, tantangan eksternal meliputi pengaruh kebijakan pemerintah, perkembangan teknologi, serta tingkat persaingan yang semakin kompetitif (Sembiring, 2010:1) dalam (Junaidi dkk., 2020). Kondisi tersebut meniscayakan perlunya perumusan strategi organisasi yang adaptif, responsif, dan berorientasi pada penguatan daya saing.

Salah satu strategi yang diakui efektif dalam menghadapi berbagai tantangan pengelolaan perusahaan daerah seperti Perumda Tirtanadi adalah penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG). Implementasi GCG tidak hanya berfungsi sebagai kerangka pengendalian manajerial, tetapi juga sebagai dasar dalam membangun sistem tata kelola yang mampu meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan, memperkuat kinerja organisasi, serta menjaga

keberlanjutan perusahaan. Lima prinsip utama GCG, yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran, menjadi indikator penting dalam menilai kualitas tata kelola perusahaan. Transparansi berkaitan dengan keterbukaan informasi kepada seluruh pihak terkait, akuntabilitas menekankan kejelasan fungsi dan pertanggungjawaban manajemen, responsibilitas mengacu pada kepatuhan terhadap regulasi dan tanggung jawab sosial, independensi menunjukkan kemandirian dalam pengambilan keputusan, serta kewajaran menekankan perlakuan yang adil terhadap seluruh pemangku kepentingan. Dengan berlandaskan kelima prinsip tersebut, pengambilan keputusan organisasi dapat berlangsung secara lebih objektif, terstruktur, dan berorientasi pada integritas serta keberlanjutan perusahaan (Kango dkk., 2020).

Secara teoritis, GCG tergolong sebagai konsep yang relatif baru di bidang manajemen bisnis (Fidiawati & Sulistyowati, 2022) dalam (Anjani dkk., 2023). Konsep ini mencakup sistem dan mekanisme yang mengatur hubungan antara para pemangku kepentingan, sekaligus menciptakan insentif yang mendorong pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Penerapan GCG yang konsisten menjadi elemen penting dalam menjamin keberlanjutan serta daya saing jangka panjang perusahaan di tengah ketidakpastian pasar global. Namun demikian, dalam konteks Indonesia, implementasi GCG masih menghadapi berbagai kendala struktural, seperti rendahnya kesadaran serta lemahnya pengawasan.

Penelitian sebelumnya umumnya lebih banyak memfokuskan penelitian pada dampak GCG terhadap kinerja finansial, manajerial, serta reputasi perusahaan. Sementara itu, kajian yang menelaah pengaruh GCG terhadap kinerja karyawan masih sangat terbatas, terutama dalam konteks perusahaan daerah. Kesenjangan

literatur tersebut mengindikasikan adanya kebutuhan untuk melakukan pengkajian yang lebih mendalam terkait hubungan antara penerapan GCG dan peningkatan kinerja karyawan sebagai bagian dari upaya penguatan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Karyawan memegang peran strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kompetensi, tanggung jawab, dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Simamora (2004) dalam (Wastuti, 2018), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan, keterampilan, persepsi, kepribadian, sikap, motivasi, gaya kepemimpinan, serta perancangan pekerjaan. Lingkungan kerja yang dikelola dengan menerapkan prinsip GCG berpotensi menciptakan suasana kerja yang sehat, terbuka, serta adil, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Kinerja karyawan diukur melalui capaian hasil kerja yang dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Merdekawati dkk., 2025).

PERUMDA Tirtanadi Cabang Deli Tua merupakan perusahaan daerah yang bergerak dalam penyediaan layanan air bersih bagi masyarakat. Sebagai institusi publik yang bertanggung jawab atas pemenuhan kebutuhan dasar, peningkatan kinerja karyawan menjadi aspek krusial dalam mendukung efektivitas operasional dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Namun, berdasarkan hasil observasi awal peneliti di Perumda Tirtanadi Cabang Deli Tua, ditemukan bahwa penerapan prinsip-prinsip GCG belum berjalan maksimal.

Beberapa permasalahan yang tampak di lapangan dapat ditunjukkan melalui data pengaduan masyarakat terhadap layanan Perumda Tirtanadi Cabang Deli Tua.

Data tersebut mencerminkan masih adanya keluhan terkait keterbukaan informasi pelayanan, kejelasan prosedur, serta kecepatan dan ketepatan penanganan pengaduan pelanggan. Selain itu, pengaduan yang berulang terhadap jenis masalah yang sama mengindikasikan bahwa akuntabilitas karyawan dalam menindaklanjuti keluhan pelanggan belum optimal. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa pemantauan kinerja dan pengawasan pimpinan terhadap penyelesaian pengaduan belum berjalan secara konsisten, sehingga belum terbentuk standar kinerja yang terukur bagi setiap pegawai. Dengan demikian, data pengaduan masyarakat menjadi indikator nyata bahwa kepatuhan terhadap prosedur kerja dan standar pelayanan masih perlu ditingkatkan agar kualitas pelayanan publik dan efektivitas kinerja pegawai dapat lebih optimal.

Dalam rangka menciptakan organisasi yang tangguh dan profesional, penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) menjadi hal yang sangat penting dalam penyelenggaraan, pengelolaan, dan pembinaan kinerja karyawan di lingkungan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Merujuk pada Pasal 343 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, disebutkan bahwa pengelolaan BUMD wajib memenuhi unsur-unsur tata kelola perusahaan yang baik. Untuk BUMD yang berbentuk Perusahaan Umum Daerah (Perumda), pengelolaan tersebut harus mengacu pada Peraturan Daerah yang berlaku di wilayah tempat BUMD beroperasi. Tanggung jawab pengawasan dan pembinaan berada di tangan kepala daerah sebagai perwakilan pemilik modal, bersama direksi dan dewan pengawas.

Studi terdahulu yang dilakukan di PERUMDA Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan menunjukkan bahwa meskipun efektivitas kinerja pegawai secara umum

menunjukkan hasil yang baik, beberapa aspek penting seperti kejujuran, keandalan, tanggung jawab, dan pengetahuan kerja masih menunjukkan adanya celah yang memerlukan perhatian dan perbaikan lebih lanjut. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa penerapan GCG yang lebih terintegrasi dan konsisten berpotensi memperbaiki area-area tersebut, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara lebih merata dan berkelanjutan (Aulia & Ramadhani, 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2023) pada karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Deli Tua, yang menggunakan metode system melalui kuesioner dan observasi kinerja, ditemukan bahwa masih terdapat berbagai kendala dalam pelaksanaan tugas. Data system menunjukkan adanya tingkat kedisiplinan yang belum konsisten, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta rendahnya tanggung jawab individu terhadap target kerja. Selain itu, hasil penilaian sikap kerja responden memperlihatkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan secara objektif belum optimal, sehingga diperlukan pembenahan system kerja yang mengacu pada prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survei

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak | Jumlah |
|----|---|----|-------|--------|
| 1 | Apakah Anda mengetahui atau pernah mendengar tentang prinsip Good Corporate Governance (GCG)? | 27 | 3 | 30 |

| | | | | |
|---|---|----|---|----|
| 2 | Apakah Anda merasa bahwa manajemen di tempat Anda bekerja telah menerapkan prinsip keadilan dan transparansi? | 23 | 7 | 30 |
| 3 | Apakah menurut Anda penerapan prinsip GCG dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan? | 23 | 7 | 30 |
| 4 | Apakah Anda merasa didukung oleh sistem kerja yang adil dan akuntabel? | 25 | 5 | 30 |
| 5 | Apakah Anda pernah mengalami hambatan kinerja karena kurangnya koordinasi atau akuntabilitas di tempat kerja? | 22 | 8 | 30 |

Sumber : Olah Data Peneliti (2025)

Hasil pra survei yang dilakukan terhadap 30 responden PERUMDA Tirtanadi Cabang Deli Tua menunjukkan bahwa pemahaman terhadap prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) tergolong lebih baik. Dengan hasil 83% responden percaya bahwa penerapan prinsip-prinsip seperti transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Selanjutnya, 70% responden menyatakan bahwa sistem kerja yang adil dan akuntabel berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Namun, 67% responden mengakui bahwa mereka pernah mengalami hambatan kinerja akibat kurangnya koordinasi atau akuntabilitas di tempat kerja. Temuan ini memperkuat urgensi pentingnya penerapan prinsip-prinsip GCG secara konsisten untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk di lingkungan PERUMDA Tirtanadi Cabang Deli Tua.

Menanggapi permasalahan tersebut, peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirtanadi Cabang Deli Tua. Dengan tujuan agar pihak manajemen dapat memperhatikan penerapan prinsip-prinsip GCG secara lebih konsisten dan menyeluruh, sehingga tidak hanya meningkatkan kinerja individu,

tetapi juga membangun lingkungan kerja yang profesional, akuntabel, dan terpercaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan yakni untuk menilai bagaimana pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap peningkatan kinerja karyawan di PERUMDA Tirtanadi cabang Deli Tua?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka tujuan dan manfaat penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap peningkatan kinerja karyawan karyawan di PERUMDA Tirtanadi cabang Deli Tua.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Administrasi Bisnis Universitas Malikussaleh, khususnya dalam bidang tata kelola perusahaan (GCG) dan pengelolaan SDM.
- b. Penelitian ini dapat membuka peluang untuk penelitian lanjutan mengenai faktor lain yang dapat memediasi atau memoderasi hubungan antara GCG dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak instansi hasil penelitian dapat memberikan panduan praktis bagi Administrasi Bisnis dalam memperbaiki penerapan prinsip prinsip GCG untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Dapat bermanfaat bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam mengerjakan penelitian.
- c. Dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian yang serupa di masa yang akan datang.