PENGARUH PENERAPAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP PENERAPAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* PADA PT. INDONESIA POWER (KANTOR PUSAT)

Nanda Ariati Budi[1], Alini Gilang[2]

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
Jl. Telekomunikasi Terusan Buah Batu, Jawa Barat 40257, Indonesia
[1]nandaariati@yahoo.com, [2]alinigilang55@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya perusahaan dan penerapan *good corporate governance* serta bagaimana pengaruh penerapan budaya perusahaan terhadap penerapan *good corporate governance* pada PT. Indonesia Power (Kantor Pusat). Permasalahan pada penelitian ini merujuk pada fenomena dimana berdasarkan hasil observasi dan survei perilaku etis menunjukkan bahwa budaya perusahaan di PT. Indonesia Power (Kantor Pusat) kurang diterapkan oleh karyawan.
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indonesia Power (Kantor Pusat) dengan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, MSI (*Method of Succesive Interval*), uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan budaya perusahaan termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 83,43%. Sedangkan penerapan *good corporate governance* termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 81,02%. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, penerapan budaya perusahaan berpengaruh terhadap penerapan *good corporate governance* sebesar 13,9% dan sisanya 86,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti *Corporate Social Responsibility* dan Komite Audit.

Kata Kunci : Budaya Perusahaan dan *Good Corporate Governance*

ABSTRACT

This research was conducted to find out the implementation of corporate culture and the implementation of good corporate governance and influence the implementation of corporate culture toward the implementation of good corporate governance at PT. Indonesia Power *Office. The problems in this research refer to the phenomenon whereby based on the observation and survey behavior ethical, showed that the corporate at* PT. Indonesia Power *Office less applied by the employees.*
The kind of study used in this research is descriptive and causal research. The population used in this research is employees at PT. Indonesia Power *Office with a number of sample 100 employees. The data analysis used in this research such as validation test, reliability test, descriptive analysis,* MSI (*Method of Succesive Interval*), *normality test, simple linear regression analysis, hypothesis test, and coefficient of determination test.*
The result of this research shows that the corporate culture is included in a good category with a percentage at 83,43%. Whereas The Good Corporate Governance is included in a good category 81,02%. Based on the coefficient of determination, the implementation of corporate culture influence on the implementation of good corporate governance amounted to 13,9% and the remaining at 86,1% is influenced by other variables that are not explained in this research such as customer social responsibility and audit committee.

Keyword: Corporate Culture and Good Corporate Governance

1. Pendahuluan

Sejak krisis ekonomi tahun 1997 pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) menjadi isu yang mengemuka di Indonesia. Buruknya tata kelola pemerintah dan perusahaan di Indonesia pada masa itu menyebabkan perekonomian menjadi terpuruk. Salah satu faktor yang menyebabkan terpuruknya kondisi perekonomian adalah belum diterapkannya *Good Corporate Governance.* Oleh

karena itu tata kelola perusahaan yang baik menjadi bagian penting dalam proses pembaharuan ekonomi untuk mengatasi krisis ekonomi.

PT. Indonesia Power memiliki komitmen untuk terlibat dalam pertumbuhan Indonesia dengan berkontribusi secara signifikan terhadap perekonomian Indonesia dan menjadi contoh bagi perusahaan lain, terutama Anak BUMN lain, dalam hal implementasi GCG. Perusahaan menyadari bahwa tata kelola perusahaan telah menjadi salah satu elemen penting bagi PT. Indonesia Power di dalam mempertahankan keberlanjutan pertumbuhan dan juga menjadi perusahaan energi listrik nasional.

Untuk memperkuat komitmen tersebut, PT. Indonesia Power juga menerapkan sistem pelaporan pelanggaran atau biasa disebut *whistleblowing system*. Pengaduan pelanggaran tersebut dapat disampaikan secara lisan maupun tulisan seperti melalui *website* atau *email* maupun surat resmi. PT. Indonesia Power. Adapun pengaduan pelanggaran selama tahun 2012 yang dilaporkan kepada perusahaan baik melalui *email*, PO BOX maupun *Drop Box* terdapat 13 pengaduan yang masuk, dimana 6 pengaduan telah selesai ditindaklanjuti, 6 pengaduan dalam proses verifikasi dan 1 pengaduan masih dalam proses investigasi dengan melibatkan Dewan Komisaris dalam proses penyelesaiannya. Pengaduan pelanggaran tersebut antara lain terkait dengan disiplin pegawai, pelanggaran etika, dan proses pengadaan barang jasa.

Selain penerapan *Good Corporate Governance*, ada hal yang wajib dimiliki oleh setiap perusahaan yaitu memiliki visi dan misi perusahaan. Visi dan misi perusahaan sangat penting untuk menciptakan nilai budaya yang khas suatu perusahaan sekaligus untuk medefinisikan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, PT. Indonesia Power memiliki nilai – nilai yang telah disepakati bersama dan menjadi budaya Perusahaan. PT. Indonesia Power merumuskan Indonesia Power *Way* sebagai budaya yang dianut dan wajib diterapkan dalam pelaksanaan kerja sehari – hari. Indonesia Power Way dibangun dengan nilai – nilai *The Way We Think* yang dikenal dengan IP-HaPPPI selanjutnya nilai – nilai tersebut dicapai dengan *The Way We Act* dan *The Way We Do Business*. Namun dari hasil observasi, dan survei perilaku etis 2012 yang dilakukan perusahaan didapatkan hasil yang menunjukan bahwa budaya perusahaan yang ada di PT. Indonesia Power masih kurang diterapkan oleh karyawannya. Hal tersebut terlihat dari tidak terdapat *banner* mengenai budaya perusahaan di setiap divisi dan hasil survei menunjukkan bahwa dalam *The Way We Act* yang perlu ditingkatkan dalam *The Way We Act* yaitu saling percaya dan kerja sama dengan persentase sebesar 52%.

Tujuan penelitian ini adalah 1)Penerapan budaya perusahaan di PT.Indonesia Power (Kantor Pusat), 2) Penerapan *Good Corporate Governance* di PT. Indonesia Power (Kantor Pusat), dan 3) Pengaruh penerapan budaya perusahaan terhadap penerapan *Good Corporate Governance* di PT. Indonesia Power (Kantor Pusat).

2. Dasar Teori/ Material dan Metodologi/ Perancangan

2.1. Budaya Perusahaan

Menurut Soetopo (2010 : 123) budaya organisasi berkenaan dengan keyakinan, asumsi, nilai, norma – norma perilaku, ideologi, sikap, kebiasaan, dan harapan – harapan yang dimiliki oleh organisasi.

Menurut Ernawan (2011 : 74), budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai – nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi.

Menurut Torang (2013 : 107), budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang terdiri dari dimensi keyakinan (*belief*), norma (*norm*), nilai (*value*), dan sistem (*system*) yang

dipandang sebagai karakteristik inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk berinteraksi dalam organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan adalah suatu nilai atau kebiasaan yang dianut oleh seluruh anggota dan menjadi identitas suatu perusahaan.

2.2. Budaya Perusahaan yang Baik

Menurut Moeljono (2006 : 66) kriteria budaya perusahaan yang baik antara lain :

1. Budaya yang dibuat adalah budaya perusahaan bukan peraturan perusahaan
2. Budaya yang sesuai dengan kemajuan dan perusahaan
3. Nilai budaya dirumuskan sesuai dengan tantangan dari perusahaan

Dalam rangka mempercepat dan mempertahankan implementasi nilai budaya (Moeljono, 2005 : 147), ada lima hal yang diperlukan antara lain :

1. Konsistensi menekankan bahwa nilai budaya harus dijalankan secara konsisten dari tingkat puncak sampai ke bawah.
2. Disiplin. Dalam melaksanakan tugas, anggota perusahaan harus benar – benar melakukan dengan kedisplinan, baik disiplin waktu, target, maupun menjaga kehormatan.
3. Perawatan atau pemeliharaan.
4. Diwariskan dari generasi ke generasi, khususnya nilai budaya yang menentukan keunggulan kompetitif perusahaan.
5. Diperkuat oleh sistem. Budaya perusahaan harus menjadi jiwa dari sistem perusahaan. Keduanya akan saling memperkuat dan melengkapi.

2.3. *Good Corporate Governance*

Menurut Effendi (2009 : 1), *Corporate Governance* didefinisikan sebagai suatu sistem pegendalian internal perusahaan yang memiliki tujuan utama mengelola risiko yang signifikan guna memenuhi tujuan bisnisnya memulai pengamanan aset perusahaan dan meningkatkan nilai investasi pemegang saham dalam jangka panjang.

Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Nomor: PER — 01/MBU/2011 tentang Penerapan Praktik *Good Corporate Governance* pada Badan Usaha Milik Negara *Corporate Governance* adalah prinsip – prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan peraturan perundang – undangan dan etika berusaha.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan *Good Corporate Governance* adalah sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk semua *stakeholder* dalam menentukan arah yang akan dicapai perusahaan.

2.4. Prinsip *Good Corporate Governance*

Prinsip *Good Corporate Governance* menurut PER — 01/MBU/2011 tentang penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance)* pada Badan Usaha Milik Negara pasal 3, meliputi:

1. Transparansi *(Transparency)*

   yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai perusahaan.

2. Akuntabilitas *(Accountability)*

   yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban Organ sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.

3. Pertanggungjawaban *(Responsibility)*

   yaitu kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan dan prinsip – prinsip korporasi yang sehat.

4. Kemandirian *(Independency)*,

   yaitu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan prinsip – prinsip korporasi yang sehat.

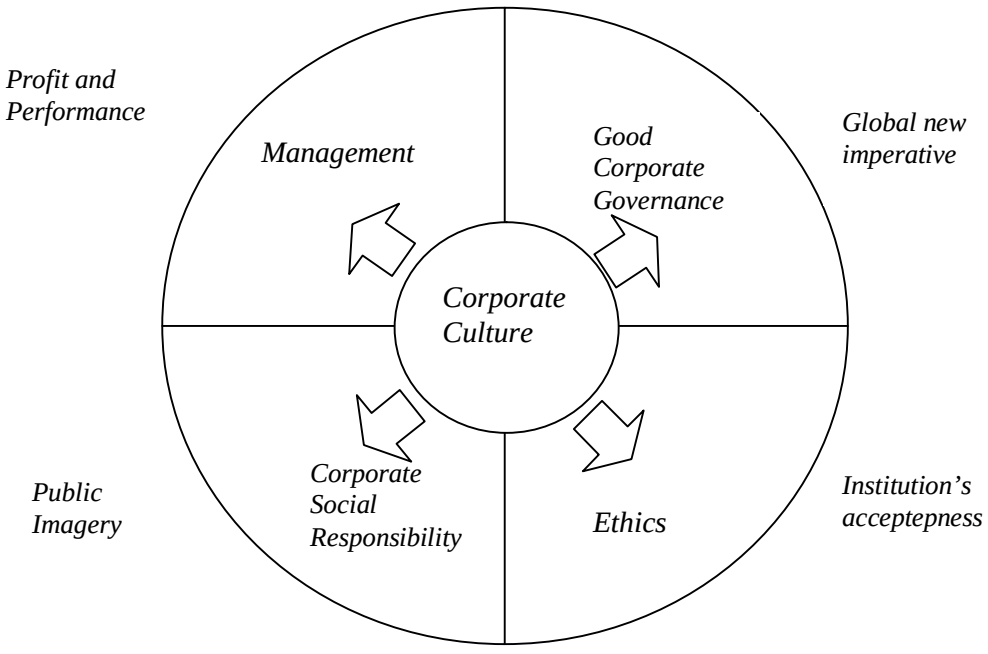
5. Kewajaran *(Fairness)*,

   yaitu keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak – hak Pemangku kepentingan *(stakeholders)* yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang – undangan.

2.5. Hubungan Budaya Perusahaan dan *Good Corporate Governance*

Menurut Moeljono dalam Effendi (2009 : 122), menyatakan bahwa sebelum suatu perusahaan menerapkan GCG sebaiknya perusahaan tersebut menerapkan terlebih dahulu nilai – nilai yang terkandung dalam budaya perusahaan (*Corporate Culture*) yang dianutnya. GCG dapat berjalan apabila individu – individu dalam perusahaan secara internal mempunyai sistem nilai (*value system)* yang mendorong mereka untuk menerima, mendukung, dan melaksanakan GCG.

Moeljono (2006 : 10) juga menyatakan bahwa budaya perusahaan menjadi inti dari empat konteks yaitu *Good Corporate Governance,* Manajemen, *Corporate Social Responsibilities,* dan Etika Bisnis. Dikemukakan demikian, karena perusahaan yang unggul dan terpuji biasanya memiliki ciri empat keunggulan tersebut.. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.1 Budaya Perusahaan - Inti Empat Konteks.

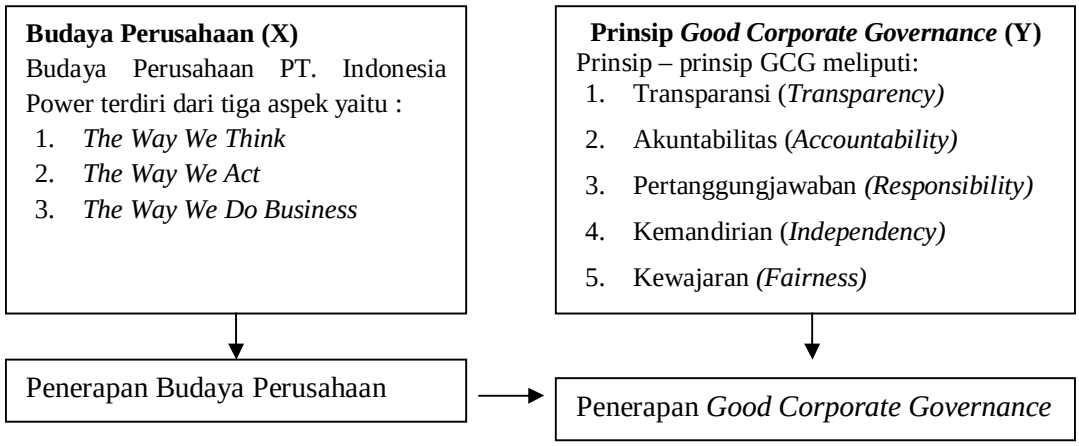


Gambar 2.1 Budaya Perusahaan - Inti Empat Konteks

Sumber : Moeljono (2006 : 10)

Hubungan antara GCG dengan budaya perusahaan ternyata berbanding lurus. Implementasi GCG di perusahaan dapat berhasil dengan lancar dan sukses apabila didukung dengan internalisasi budaya perusahaan yang baik. Tanpa budaya perusahaan yang kuat dan dijalankan secara konsisten, maka implementasi GCG akan mengalami kesulitan bahkan bisa mengalami kegagalan.

2.6. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data olahan, 2014

2.7. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal. Menurut Sugiyono (2011 : 8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang data penelitiannya berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2011 : 35) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Sedangkan penelitian kausal yang merupakan bagian dari penelitian asosiatif yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dan mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2011 : 36).

Variabel operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya perusahaan sebagai variabel independen dan *good corporate governance* sebagai variabel dependen. Budaya perusahaan PT. Indonesia Power yang biasa disebut Indonesia Power Way terbagi menjadi tiga aspek yaitu The *Way We Think, The Way We Act*, dan *The Way We Do Business*. Sedangkan *Good Corporate governance* terdiri dari lima prinsip yaitu transparansi, akuntabilitas, kemandirian, pertanggungjawaban, dan kewajaran.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indonesia Power (Kantor Pusat) yang berlokasi di Jakarta berjumlah 324 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil secara langsung dari populasinya secara random. Untuk menentukan ukuran sampel (jumlah responden) dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan Metode Slovin. Dan dari metode slovin tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 76 responden. Dibulatkan menjadi 100 responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, MSI (*Method of Succesive Interval*), uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

3. Pembahasan

3.1. Penerapan Budaya Perusahaan Pada PT. Indonesia Power (Kantor Pusat)

Berdasarkan hasil pehitungan dan garis kontinum budaya perusahaan dapat dilihat skor ideal yang didapatkan untuk jawaban responden terhadap 18 pernyataan adalah 9000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 7509 atau 83,43% dari skor ideal yaitu 9000. Dengan demikian penerapan budaya perusahaan berada pada kategori baik.

3.2. Penerapan *Good Corporate Governance* Pada PT. Indonesia Power (Kantor Pusat)

Berdasarkan hasil pehitungan dan garis kontinum *Good Corporate Governance* dapat dilihat skor ideal yang didapatkan untuk jawaban responden terhadap 12 pernyataan adalah 6000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 4861 atau 81,02% dari skor ideal yaitu 6000. Dengan demikian penerapan *good corporate governance* berada pada kategori baik.

3.3. Pengaruh Penerapan Budaya Perusahaan Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* Pada PT. Indonesia Power (Kantor Pusat)

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana yaitu Y = 1,772 + 0,500X. Artinya bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel budaya perusahaan maka variabel *good corporate governance* bernilai 1,772. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya perusahaan berbanding lurus terhadap penerapan *good corporate governance.* Sedangkan berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penerapan budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap penerapan *good corporate governance* pada PT. Indonesia Power (Kantor Pusat). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,119> 1,984) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

Koefisien determinasi yang diperoleh dari nilai *Adjusted* R *square* sebesar 13,9%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya perusahaan memberikan pengaruh sebesar 13,9% terhadap penerapan *good corporate governance* dan sisanya 86,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hafni (2009 : 151) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya perusahaan dengan *good corporate governance* dan semakin tinggi penerapan budaya perusahaan akan mempengaruhi penerapan *good corporate governance.* Penerapan budaya perusahaan akan mempengaruhi penerapan *good corporate governance* dikarenakan adanya budaya perusahaan yang kuat dan dijalankan secara konsisten, maka akan berpengaruh pada penerapan *good corporate governance.*

4. Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada seluruh karyawan PT. Indonesia Power (Kantor Pusat) mengenai pengaruh penerapan budaya perusahaan terhadap penerapan *Good Corporate Governance*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan budaya perusahaan di PT. Indonesia Power (Kantor pusat) termasuk dalam kategori baik dengan perolehan nilai sebesar 83,43%. Adapun aspek utama yang dominan adalah *The Way We Think*. Sedangkan sisanya 16,57% dipengaruhi oleh aspek *The Way We Do Business*.
2. Penerapan *Good Corporate Governance* di PT. Indonesia Power (Kantor pusat) termasuk dalam kategori baik dengan perolehan nilai sebesar 81,02%. Adapun aspek utama yang dominan adalah *Transparency* Sedangkan sisanya 18,98% dipengaruhi oleh aspek *Accountability.*

3. Penerapan budaya perusahaan berpengaruh terhadap penerapan *Good Corporate Governance* di PT. Indonesia Power (Kantor Pusat) sebesar 13,9% dan sisanya 86,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini seperti *corporate social responsibility*, komite audit, dan lain - lain.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Saran untuk PT. Indonesia Power (Kantor Pusat)
   a. Untuk meningkatkan *People Excellence*, dapat dilakukan dengan cara membangun budaya *trust* kepada sesama karyawan dan menjelaskan rencana jangka panjang perusahaan kepada karyawan.
   b. Untuk meningkatkan *Learning Organization*, dapat dilakukan dengan cara membuat kegiatan *sharing knowledge* yang lebih menarik seperti menceritakan *success story* narasumber *sharing knowledge* itu sendiri dan meningkatkan peran serta karyawan dalam kegiatan *sharing knowledge* itu sendiri.
   c. Untuk meningkatkan *Accountability*, dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi keefektifan pembagian tugas antar organ di PT. Indonesia Power (Kantor Pusat).

2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

   Penelitian yang diteliti oleh penulis hanya membatasi pengaruh penerapan budaya perusahaan terhadap *penerapan good corporate governance*, sebaiknya penelitian yang akan datang dapat menambahkan variabel lain yang menjadi faktor – faktor yang mendorong penerapan *good corporate governance* seperti *corporate social responsibility*, komite audit, dan lain - lain sehingga hasil penelitian lebih representatif.

Daftar Pustaka

Arief Effendi, Muh. (2009*). The Power of Good Corporate Governance : Teori dan Implementasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Ernawan, Erni R. (2011). *Organizational Culture – BudayaOrganisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta

Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Budaya korporat dan keunggulan korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Moeljono, Djokosantoso. (2006). *Good Corporate Culture Sebagai Inti dari Good Corporate Governance.* Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.

Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER – 01/MBU/2011 tentang penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance)* pada Badan Usaha Milik Negara.

Soetopo, Hendyat. (2010). *Perilaku Organisai : Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *Statistika untuk penelitian.* Bandung : Alfabeta.

Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi.* Bandung : Alfabeta.