

PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Kantor Pos Medan)

Artha Ezra Melyssa Manurung, Marlon Sihombing
Universitas Dharmawangsa

ABSTRAK

Perusahaan di Indonesia wajib untuk menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG) yang setara dengan tingkat internasional bertujuan untuk membangun budaya berwawasan *Good Corporate* baik pada sector publik maupun korporasi agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu BUMN yang telah menerapkan *Good Corporate Governance* tersebut yaitu Kantor Pos Medan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap semangat kerja karyawan Kantor Pos Medan. *Good Corporate Governance* merupakan proses dan sistem yang diterapkan dalam menjalankan sebuah perusahaan, dengan tujuan utama meningkatkan nilai *stakeholder's* dalam kurun waktu yang panjang dan tetap memberikan perhatian terhadap kepentingan *stakeholder's* yang lain. Semangat kerja karyawan adalah semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan dengan baik dan disiplin untuk mencapai potensi kerja yang maksimal. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner dan studi kepustakaan. Jumlah sampel yang diteliti adalah 56 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis menggunakan uji-t, dan koefisien determinasi. Proses perhitungan data menggunakan software statistic yakni SPSS for windows versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan yang diketahui dari nilai t hitung sebesar $3,516 > t$ tabel $2,005$. Pada perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil $0,432$ yang artinya bahwa variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar $43,2\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain

Kata Kunci: Kantor Pos Medan, *Good Corporate Governance*, Semangat Kerja Karyawan

1. Pendahuluan

Banyak perusahaan di Indonesia yang mempunyai tanggung jawab untuk menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG) yang setara dengan tingkat internasional bertujuan untuk membangun budaya berwawasan *Good Corporate* baik pada sector publik maupun korporasi. Perusahaan yang mampu bersaing secara kompetitif dan memiliki kualitas kinerja yang baik dapat diimplementasikan dengan beberapa penerapan dari konsep GCG yang terlihat dari salah satu tujuan penting perusahaan tersebut.

Survey internasional memberikan nilai yang rendah terhadap penerapan GCG pada beberapa perusahaan di Indonesia, bahkan jika dibandingkan dengan Negara di Asia, maka Negara Indonesia memiliki penerapan yang sangat rendah. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh *Credit Lyonnais Securities Asia* (CLSA) terhadap standar-standar mutlak *Corporate Governance* yang telah dilakukan oleh 495 perusahaan pada 25 Negara berkembang menunjukkan bahwa rata-rata skor seluruh perusahaan di Indonesia hanya sebesar 37,81 dari skala 0,00-100,00. Sedangkan skor pada Negara-negara Asia lainnya memiliki besaran hingga 64,50 yang dipegang oleh Singapura, 56,60 oleh Malaysia, 55,60 oleh India, 55,10 oleh Thailand, 54,60 oleh Taiwan, 49,10 oleh Cina, 47,10 oleh Korea, dan 43,90 oleh Filipina.

Pada mulanya, pelaksanaan GCG di Indonesia masih bersifat sukarela sehingga tidak ada sanksi yang diberikan apabila perusahaan tidak melaksanakan *Good Corporate Governance*. Namun, di tahun 2012 GCG wajib diterapkan pada perusahaan BUMN..Perusahaan-

perusahaan yang telah menerapkan GCG harus mampu mengimplentasikan GCG tersebut pada perusahaannya sehingga menciptakan ketertarikan investor terhadap perusahaannya.

Adapun 5 prinsip *Good Corporate Governance* yang menjadi komponen penting dalam peningkatan semangat kerja karyawan, yaitu *transparency*, *accountability*, *responsibility*, *independecy*, serta *fairness*. Dari 5 komponen tersebutlah yang menjadi dasar dalam peningkatan maupun penurunan semangat kerja karyawan.

PT Pos Indonesia terbentuk atas dasar gagasan pentingnya komunikasi secara tertulis sehingga diperlukannya suatu badan khusus yang menjadi penyelenggara informasi yang antar wilayah maupun daerah. PT Pos Indonesia mengharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik maka dari itu perusahaan harus mampu merealisasikannya.

PT Pos Indonesia dalam menyikapi tuntutan jaman serta *e-commerce* yang lagi marak yaitu dengan cara mengembangkan bisnis ke ranah non-jasa pengiriman surat. Pada tahun 2017 PT Pos Indonesia bekerjasama dengan *market place* terbesar di Indoneisa yaitu Shopee, melalui kerjasama ini PT Pos Indonesia dan Shopee berkomitmen untuk mendukung UKM lokal dalam membangun bisnis mereka pada wadah online, melalui layanan gratis ongkos kirim ke seluruh Indonesia. Pada tahun 2019 PT Pos Indonesia juga melakukan pelayanan secara digital salah satunya yaitu penjualan materai secara online yang bekerjasama dengan *market place* seperti shopee, tokopedia dan masih banyak lagi, sedangkan dalam bisnis kurir dan logistic, PT Pos Indonesia menyediakan layanan *pick-up service*, *trackand trace* yang baik.

Namun, dikarenakan semakin banyak munculnya jasa pengiriman barang dari perusahaan swasta seperti JNE, TIKI, J&T, PT Pos Indonesia sendiri mengalami penurunan konsumen. Kurangnya pemahaman konsumen tentang PT Pos Indonesia ini juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan banyak konsumen yang beralih ke perusahaan-perusahaan swasta tersebut. Kemampuan yang tinggi dalam penerapan prinsip-prinsip GCG telah diwujudkan dengan membentuk satu bagian pada kantor pusat khusus untuk menangani GCG secara keseluruhan, yang bertugas untuk mengkoordinasikan implementasi GCG di seluruh kantor Pos dan unit-unit tugas pos yang ada di seluruh Indonesia sedangkan pada Kantor Pos pelaksanaan GCG dikoordinasikan oleh Kepala Kantor.

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia sebagai penggerak jalannya perusahaan tersebut. Beberapa perusahaan selalu mencari tenaga SDM yang baru dan wajib memiliki etika yang baik. Kantor Pos Medan memiliki budaya perusahaan yang telah ditetapkan antara lain memberikan pelayanan yang cepat kepada pelanggan, menanamkan rasa loyalitas kepada para karyawan, menanamkan komitmen, memiliki rasa peduli terhadap orang lain untuk mewujudkan integritas social, bersikap sopan dan ramah, berusaha mencapai yang terbaik, serta wajib menghargai antar sesama karyawan.

2. Teori

2.1. Teori Agensi (Agency Theory)

Teori keagenan (teori agensi) merupakan sebuah kontrak atau kerjasama

antara manajer (*agent*) dan pemilik (*participal*).Teori ini memiliki beberapa landasan asumsi berupa asumsi keorganisasian, asumsi sifat dasar manusia dan asumsi informasi.

Adanya permasalahan yang timbul antara *agent* dan *participal* disebut juga dengan *agency problems*.Ini disebabkan oleh adanya ketidakseimbangan informasi yang dimiliki *participal* dan *agent*. Jadi pemilik (*participal*) harus menciptakan sebuah sistem yang mengamati kinerja manajer agar sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.2. Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja memberikan pengaruh yang besar bagi karyawan dalam pekerjaannya, jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan yang dihasilkannya sudah pasti memiliki kualitas yang baik, sedangkan jika seorang karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka pekerjaan yang dihasilkannya pun tidak memiliki kualitas yang baik. Pada umumnya turunnya semangat karyawan juga didukung oleh rasa ketidakpuasan karyawan tersebut secara materi maupun non materi.

Semangat kerja karyawan juga ditentukan oleh kebutuhan karyawan tersebut, jika kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat, untuk itu maka diperlukan sebuah usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2008:152) mendeskripsikan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan dengan baik dan disiplin untuk mencapai potensi kerja yang maksimal.

Semangat kerja juga merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuensi dalam mengejar tujuan bersama (Tohandi, 2002:427).

Menurut Danim (2004:48) Semangat kerja adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri sendiri atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu dengan mutu yang ditetapkan.

Dari beberapa definisi semangat kerja yang dikemukakan para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri manusia untuk mengerjakan segala sesuatu dengan baik, dengan giat bahkan dengan sepenuh hati agar keinginannya dapat tercapai.

Jadi dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan merupakan sesuatu dorongan yang ada didalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan giat demi tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Namawi (2003) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja yaitu :

1. Minat seseorang untuk melakukan pekerjaannya,
Jika orang tersebut senang dengan pekerjaan yang dilakukan, maka itu akan meningkatkan semangat kerja
2. Upah atau gaji
Faktor upah atau gaji akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Gaji yang seimbang dengan pekerjaan yang dilakukan, akan menimbulkan semangat kerja bagi karyawan untuk terus giat dalam pekerjaannya.
3. Status sosial pekerjaan.

Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi, dapat menjadi faktor meningkatnya semangat kerja bagi karyawan

4. Suasana dan hubungan dalam bekerja.

Pemberian penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan, akan meningkatkan semangat kerja

5. Tujuan pekerjaan
Tujuan yang mulia dapat meningkatkan semangat kerja bagi karyawan untuk mencapainya.

Menurut Handoko (1996;251). Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

1. Komunikasi
Komunikasi yang baik, yang terjalin antara karyawan dengan atasan, akan meningkatkan semangat kerja karyawan, karena telah menimbulkan interaksi yang lebih personal terhadap karyawan dengan atasan.

2. Motivasi
Seorang manajer harus mampu memberikan motivasi, memberi pengaruh, berkomunikasi serta mengarahkan seorang karyawan, agar dapat bekerja dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bias tercapai dengan baik.

1. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja seseorang dapat sangat mempengaruhi semangat kerja mereka. Lingkungan yang membawa pengaruh positif akan meningkatkan semangat kerja individu itu sendiri, sebaliknya jika lingkungan pekerjaan bersifat negatif maka akan mengakibatkan karyawan menjadi tidak bersemangat dan tidak bergairah.

Selain faktor yang telah dijelaskan diatas, semangat kerja juga didukung oleh kondisi kerja yang nyaman, agar para karyawan yang bekerja dapat merasakan

kenyamanan atas aktivitasnya. Lingkungan kerja juga sangat berperan positif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, tempat kerja yang bersih, tidak membahayakan serta perlengkapan yang memadai akan memberikan kenyamanan sehingga karyawan akan fokus pada tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Peneliti menggunakan metode ini dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Pos Medan Jln Pos No 1, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 29 Juni 2020

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai Kantor Pos di Jln Pos No 1, Kec Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara yang berjumlah 125 orang pegawai.

Besarnya sampel diperoleh dengan menggunakan rumus menurut Sukaria Sinulingga (2015) dengan metode Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(d^2)+1}$$

Keterangan :

n = banyaknya sampel

N = ukuran populasi

d= derajat penyimpangan terhadap populasi yang diinginkan (digunakan derajat penyimpangan 10% atau 0,1)

Jika diterapkan maka jumlah sampel yang sebenarnya adalah 56 orang pegawai Kantor Pos Medan.

Hipotesis (*hypothesis*) adalah prediksi tentang fenomena menurut Kinney, Jr. (1986). Hipotesis juga merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan peneliti biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara dikarenakan jawaban tersebut harus berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi, hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban empiris, Sugioyo (2012:93). Bentuk hipotesis yang digunakan adalah hipotesis asosiatif yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif yang menanyakan hubungan variabel atau lebih.

Ha : Adanya pengaruh signifikan antara *Good Corporate Governance* terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pos Medan

H0 : Tidak adanya pengaruh signifikan antara *Good Corporate Governance* terhadap Semangat Kerja pegawai Kantor Pos Medan.

3.1 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan analisis deskriptif. Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan secara deskriptif karakteristik sampel penelitian seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan serta gambaran deskriptif tentang *Good Corporate Governance* dan semangat kerja karyawan.

3.2 Metode Uji Instrument

Untuk memastikan apakah instrument didalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya, maka digunakan dua macam peengujian, yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

3.3 Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kebenaran atau ketetapan suatu instrument sebagai alat ukur dalam penelitian. Jika instrumennya valid maka hasil pengukurannya akan benar. Untuk menguji validitas alat ukur terlebih dahulu dicari harga korelasi antar bagian-bagian dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir, dimana nilai $r_{tabel} = 0,263$. Kriteria pengujian validitas menggunakan taraf signifikan (α) sebesar 5%. Dalam penelitian ini untuk mengukur valid atau tidaknya instrumen yang telah disebarkan pada responden dilakukan dengan bantuan SPSS.

Adapun kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner yaitu :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka pertanyaan tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

3.4 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Jika suatu alat pengukur digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang telah diperoleh *relative* sama dan konsisten, bila konsisten (r) positif, maka alat pengukur tersebut *reliable*. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistic *Cronbach Alpha*, dengan menggunakan bantuan SPSS yang memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik atau dapat dipastikan bahwa instrumen yang di uji tersebut *reliable* atau terpercaya.

2. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrument tersebut dianggap tidak *reliable* atau tidak terpercaya

3.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk menguji serta melihat model yang layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian ini. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan yaitu :

Uji Normalitas

Tujuan dari uji ini adalah ingin mengetahui data apakah dalam sebuah model distribusi mendekati distribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal, maka data yang dihasilkan dapat dianggap mewakili populasi yang ada. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik histogram. *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Peneliti menggunakan bantuan SPSS dalam melakukan uji normalitas ini, dengan tingkat signifikannya 5%. Kriteria nya antara lain :

1. Jika nilai *asym. Sig (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal, atau dengan kata lain data berdistribusi normal, jika nilai *sig (signifikansi)* $> 0,05$
2. Data dikatakan tidak normal jika nilai *sig (signifikansi)* $< 0,05$

3.6 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas *Good corporate Governance* (X) dengan variabel terikat Semangat Kerja Karyawan (Y). Untuk menemukan hasil yang lebih terarah maka peneliti menggunakan bantuan SPSS.

Model regresi linier sederhana yang digunakan yaitu :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = subjek dari variabel terikat yang diprediksikan

X = subjek variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien Regresi

3.7 Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Merupakan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi atau R square ini berguna untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel x secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$, (*Good Corporate Governnace* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan)

$H_a : b_1 \neq 0$, (*Good Corporate Governance* berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan)

Kriterianya sebagai berikut :

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 5\%$
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 5$

Uji Parsial (uji-t)

Uji ini digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat (Y)

Adapun bentuk pengujiannya sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$, (*Good Corporate Governance* tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan)

$H_a : b_1 \neq 0$, (*Good Corporate Governance* memiliki berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan)

Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka h_0 ditolak dan h_a diterima pada $\alpha = 5\%$
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka h_0 diterima dan h_a ditolak pada $\alpha = 5\%$

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Analisis deskriptif yang dilakukan setelah mengimplementasi *Good Corporate Governance* (X) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Kantor pos Medan diperoleh jumlah responden yang terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang dengan presentase sebesar 62,5% dan mayoritas usia responden yaitu 31-40 tahun sebanyak 29 orang (51,8%) dengan pendidikan terakhir yaitu S1 sebanyak 42 orang (75%).

Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh terhadap beberapa indikator dari variabel-variabel tersebut menjelaskan bagaimana perusahaan menjalankan system tata kelola nya dengan baik terlihat dari distribusi 24 item pernyataan tersebut, dan jawaban dari 24 pernyataan tersebut hasilnya merupakan jawaban yang positif, maka dapat menggambarkan bagaimana pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap semangat kerja karyawan.

Good Corporate Governance pada Kantor Pos Medan merupakan manajemen sebuah perusahaan yang dianggap mampu untuk menarik perhatian *stakeholder's*, serta dalam mengimplentasikannya perusahaan tersebut memiliki tujuan yang telah ditetapkan dengan jelas sehingga para karyawan tertarik untuk mencapai tujuan

tersebut secara bersama-sama. Dalam penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good corporate Governance*) pada BUMN, telah melakukan berbagai langkah dengan lebih *fleksibel* dan pasti sesuai dengan prinsip-prinsip *GoodCorporate Governance* tersebut. Dengan cara melakukan persetujuan atau pengesahan laporan serta laba perseroan, menetapkan auditor eksternal dan menetapkan gaji direksi dan komisaris yang dilakukan pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Tidak hanya melakukan persetujuan atau pengesahan kepada pemegang saham, Kantor Pos Medan juga melakukan penerapan kejelasan fungsi pada perusahaan, seperti:

Komite audit harus sesuai dengan ketentuan dan diketahui oleh anggota dewan komisaris untuk membuat laporan kepada komisaris. Direksi mempunyai kejelasan fungsi seperti pembagian tugas, serta tanggung jawab dan otoritas melalui Struktur Organisasi yang tepat dan sesuai dengan tingkatannya. Direksi bertindak dengan menerapkan kebijakan pencegahan benturan kepentingan. Direksi juga wajib mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada pemegang saham melalui RUPS. Dewan direksi dan dewan komisaris secara berkelanjutan mengadakan pertemuan dengan *stakeholder's* dengan tingkat kehadiran sebesar 90%. Dewan komisaris berhak memperoleh akses informasi perseroan secara tepat waktu dan lengkap. Dalam laporan tahunan direksi harus secara tegas mencantumkan jika terdapat hubungan usaha antar anggota dengan komisaris atau direksi dengan perseroan dan penjelasan tentang hubungan usaha tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penerapan GCG pada Kantor Pos Medan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tahapan Awal (Persiapan)
 - a. *Awareness building*
Kantor Pos Medan dalam penerapan GCG untuk semua kegiatan perusahaan yang telah dilakukan, maka Kantor Pos Medan mulai melakukan penyusunan aturan GCG yang dibantu oleh tenaga ahli independen dari luar perusahaan.
 - b. *GCG Assesment*
Kantor Pos Medan melakukan pengujian terhadap penerapan GCG sesuai dengan KEPMEN BUMN No 117 tahun 2002 tentang praktek GCG pada perusahaan BUMN.
 - c. *GCG Building Manual*
Kantor Pos Medan telah melakukan upaya untuk mengenal prioritas dari penerapan GCG yang telah diterapkan.
2. Tahap Implementasi
 - a. Sosialisasi
Kantor Pos Medan telah memperkenalkan seluruh aspek-aspek perusahaan termasuk aspek-aspek yang terikat dengan pelaksanaannya, seperti aturan untuk direksi, komisaris piagam SPI, risiko usaha, kebijakan teknologi serta informasi
 - b. Implementasi
Dalam kegiatan operasional yang dilakukan Kantor Pos Medan telah dilaksanakan secara berkelanjutan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 - c. Internalisasi
Dalam hal memperkanlakan GCG di dalam setiap proses bisnis, Kantor Pos Medan telah melaksanakan seluruh kegiatan kerja berdasarkan pedoman GCG
 - d. Evaluasi
Kantor Pos Medan telah melakukan evaluasi seperti mengukur sampai sejauhmana keefektifan penerapan

GCG yang telah dilakukan oleh perusahaan, dengan meminta bantuan dari pihak independen untuk melakukan audit implementasi dan pemberian nilai (*score*) atas pelaksanaan GCG pada perusahaan tersebut.

Adapun aspek *Good Corporate Governance* pada Kantor Pos Medan diketahui yang paling berpengaruh yaitu :

1. *Accountability* (akuntabilitas)

Kantor Pos Medan, memiliki laporan tugas dari setiap karyawannya dan perusahaan telah melakukan pembagian tugas secara jelas untuk setiap karyawannya dan dilaksanakan dengan baik serta tepat. Hal ini sama dengan manfaat yang diharapkan dalam menerapkan prinsip-prinsip dari *Good Corporate Governance* yang salah satunya adalah prinsip *accountability* yaitu mendorong pengelolaan BUMN secara profesional dapat memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian perusahaan. Hal ini diperkuat pula melalui penelitian yang dilakukan oleh Saiful Amri (2016) bahwa dengan adanya prinsip ini pada perusahaan memungkinkan pengawasan yang efektif serta efisien terhadap setiap aktivitas perusahaan dan apabila kinerja karyawan dimudahkan dengan adanya koordinasi yang tercipta dari prinsip *accountability* maka kinerja karyawan dapat meningkat pula.

2. *Responsibility* (Pertanggungjawaban)

Kantor Pos Medan memiliki rasa tanggungjawab yang besar ketika proses pembayaran pajak perusahaan selalu dibayar tepat waktu, kesehatan dan keselamatan kerja juga telah dilaksanakan dengan baik, misalnya memberikan tunjangan kepada karyawan yang cedera akibat pekerjaan, Kantor Pos Medan juga menjaga hubungan baik dengan masyarakat

disekitar, misalnya pedagang kaki lima dibiarkan berjualan dengan tertib disekitar area Kantor Pos Medan. Perusahaan juga senantiasa memelihara lingkungan bisnis yang sehat dan perusahaan memiliki kode etik yang diterapkan pada seluruh karyawannya telah dilaksanakan dengan baik dan tepat dengan berlandaskan Keputusan Menteri Nomor 117/MMBU/2002 pasal 4 yaitu dalam menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundangan-undangan yang berlaku serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial BUMN terhadap *stakeholder's*.

3. *Independency* (Kemandirian)

Kantor Pos Medan merupakan BUMN yang berdiri sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain, serta dikelola secara profesional demi meningkatkan pendapatan perusahaan setiap tahunnya yang sebesar 51% yang harus disumbangkan kepada Negara.

4. *Transparency* (Transparan)

Pada aspek ini, Kantor Pos Medan kurang memperhatikannya, pada hasil rapat, biasanya dewan direksi dan dewan komisaris tidak secara langsung mengungkapkan hasil rapat kepada *stakeholder's* maupun karyawan misalnya pada laporan keuangan, serta pengembangan teknologi apa saja yang menjadi *progress* pada Kantor Pos Medan ini. Sama halnya mengenai informasi terkait dengan penentuan gaji / upah, menggunakan rapat untuk pengambilan keputusan dalam setiap permasalahan, perusahaan juga memiliki tujuan dan struktur organisasi yang jelas.

5. *Fairness* (kesetaraan)

Pada aspek ini juga tidak terlalu mempengaruhi dikarenakan Manajemen

Kantor Pos itu sendiri kurang memperhatikan kepentingan para *stakeholder's* karena telah melakukan *internal control*, dimana seharusnya tidak terjadi rekayasa keuangan yang merugikan *stakeholder's* maupun karyawan. Ketika sudah melakukan tindakan yang merugikan sudah dapat dipastikan bahwa Kantor Pos Medan tidak memberikan hak sepenuhnya terhadap *stakeholder's* maupun karyawan.

Dalam penerapan GCG terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Pos Medan hasil yang didapat hanya sebesar 18,6% pengaruh GCG terhadap semangat kerja karyawan, presentase yang hanya sebesar 18,6% tersebut dinyatakan sangat kecil, ini disebabkan karena Kantor Pos Medan belum dapat melaksanakan penerapan GCG dengan baik, sehingga pengaruh yang dihasilkan pun hanya sebesar 18,6%, pernyataan ini didukung oleh data primer yang berupa kuesioner dengan jawaban langsung dari para karyawan perusahaan tersebut, tidak hanya dari kuesioner, penerapan GCG yang kurang maksimal juga dapat dijelaskan dengan menguraikan ke 5 prinsip GCG diatas. Kantor Pos Medan masih belum dapat menjalankan GCG dengan baik terutama pada aspek *Fairness*, yang menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan. Dijelaskan bahwa terdapat beberapa pihak yang telah merugikan publik dengan melakukan rekayasa laporan keuangan. Buruknya penerapan GCG ini disebabkan oleh pihak-pihak yang melakukan *internal control* atau pengawasan yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu yang menyebabkan penyalahgunaan tugas mulai dari dewan komisaris, internal audit, dan komite audit tidak melakukan fungsinya dengan maksimal. Ini dapat merugikan perusahaan serta karyawan. Peran internal audit sangat

berpengaruh pada aspek *fairness* tersebut dikerenakan fungsi internal audit adalah melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah misalnya peraturan dibidang perpajakan, pasar modal, lingkungan hidup, perbankan, perindustrian, investasi dan lain-lain. Selain internal audit, unsur yang menjadi pendorong penerapan GCG yaitu pengendalian internal yang dipengaruhi oleh dewan direksi entitas, manajemen, dan personel lainnya, yang dirancang untuk memberikan jaminan yang wajar mengenai pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan.

Penerapan GCG yang tidak maksimal dan memiliki banyak kendala ini yang menyebabkan banyak karyawan tidak ingin mencapai tujuan perusahaan secara antusias, banyak karyawan yang bekerja hanya untuk mengisi absen saja bahkan tidak sedikit karyawan yang terlalu banyak meminta cuti. Ini disebabkan karena lingkungan tempatnya bekerja sudah tidak dapat menjalankan perusahaannya dengan baik. Demi tercapainya tujuan perusahaan pada Kantor Pos Medan tersebut, maka prosedur dan kebijakan harus dapat dilaksanakan oleh perusahaan adapun caranya yaitu setiap aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan harus melalui sebuah sistem yang di desain untuk mengarahkan, dan mengedalikan serta mengawasi rangkaian aktivitas sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara efisien dan efektif.

Good Corporate governance memberikan arti yang besar, terhadap semangat kerja karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam pencapaian kinerja atau produktifitas

kerja yang lebih baik dalam pencapaian tujuan. Maka dari itu ketika sebuah perusahaan mampu menjalankan *Good Corporate Governance* dengan baik, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan itu sendiri. Temuan ini berdasarkan penelitian terdahulu yang memperkuat hasil penelitian. Saiful Amri (2016), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan PT ADITEC CAKRAWIYASA Semarang”. Hasil penelitian membuktikan bahwa Perusahaan yang mampu bersaing dan memiliki kinerja organisasi yang baik dapat diwujudkan dengan mengimplementasikan *Good Corporate Governance*. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka terdapat kesamaan, karena perusahaan Kantor Pos Medan harus mampu bersaing dengan mengimplementasikan GCG pada perusahaannya, namun penerapannya juga harus dilakukan secara maksimal, dengan cara meningkatkan semangat kerja karyawan dengan 5 prinsip yang dilaksanakan dengan baik, tanpa adanya kecurangan dalam pembagian upah/gaji karyawan sehingga nantinya karyawan dapat termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Pos Medan, dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Kantor Pos Medan, dimana H_a diterima dan H_0 ditolak dengan presentase sebesar 18,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Akasar.
- Herwidayatmo. (2000). *Corporate Governance Rules and Regulations in Indonesian Capital Market*. Jakarta: Diskusi Panel Corporate Governance.
- Hidarmojo, H. (2002). *Good Corporate Governnace : Konsep dan Implementasi Perusahaan Publik dan Korporasi Indonesia*. Jakarta: Yayasan Pendidikan Pasar Modal.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Majorsy, U. (2008). *Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, dan Komitmen Organisasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sahputera, T. I. (2002). *Membangun Good Corporate Governance (GCG)*. Jakarta: Harvarindo.
- Sugiharto, R. (2014). *Tunneling dan Corporate Governance*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Surya, Indra. (2006). *Penerapan Good Corporate Governance*. Depok:

- Lembaga Kajian Pasar Modal dan Keuangan (LKPMK) Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Syakhroza, A. (2005). *Corporate Governance : Sejarah dan Perkembangan*. Jakarta.
- Andira, A. (2012). Analisis Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance dan Hubungannya terhadap Kinerja PT United Tractors TBK. Cabang Makasar.
- Iswara, P. W. (2014). *Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan. Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* .
- Pamungkas, I. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Good Corporate Governance Rating.
- Rumapea, M. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur yang terdapat di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2015.
- Sari, R. N. (2018). Analisis Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero).
- Sumampouw, d. S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara, Tbk. *Administasi Bisnis* .
- Syahputra, S. (2017). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makasar* .