



Pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera, Makassar

Arni Rizqiani Rusydi^{1*)}, Arman², Fyrdha Faradyba Hamzah³

^{1*)} Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

² Peminatan Epidemiologi, Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

³ Manajemen, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *good corporate governance* (GCG), yang mencakup transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran, terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera, Makassar. Menggunakan metode observasional analitik dengan pendekatan *cross-sectional study*, penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2023 dengan sampel berjumlah 86 orang dari 109 karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera. Data primer dan sekunder dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis univariat, bivariat, dan multivariat, termasuk uji normalitas data dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel GCG (transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa implementasi prinsip-prinsip GCG dapat meningkatkan kinerja karyawan, dimana karyawan yang beroperasi dalam lingkungan yang ditandai dengan transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kesimpulan ini menegaskan pentingnya penerapan GCG dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di sektor layanan kesehatan seperti rumah sakit.

Kata kunci: Good Corporate Governance, Kinerja Karyawan, Rumah Sakit Akademis, Layanan Kesehatan

ABSTRACT

This study aimed to analyze the impact of *good corporate governance* (GCG), encompassing transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness, on employee performance at Jaury Jusuf Putera Academic Hospital, Makassar. Utilizing an analytical observational method with a *cross-sectional study* approach, the research was conducted in January 2023 with a sample size of 86 individuals out of 109 employees at Jaury Jusuf Putera Academic Hospital. Primary and secondary data were collected through questionnaires and analyzed using univariate, bivariate, and multivariate analyses, including tests for data normality and hypothesis testing. The results indicated that all GCG variables (transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness) had a positive and significant influence on employee performance. This study confirms that the implementation of GCG principles can enhance employee performance, where employees operating in an environment characterized by transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness tend to exhibit better performance. This conclusion underscores the importance of applying GCG in improving employee performance, especially in the healthcare sector such as hospitals.

Keywords: Good Corporate Governance, Employee Performance, Academic Hospital, Healthcare Services

Corresponding author: Arni Rizqiani Rusydi

Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email: arni.rizqiani@umi.ac.id

LATAR BELAKANG

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (1). Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik (2).

Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2004) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Mathis (2006:378) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas dari hasil pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dari hasil pekerjaan seseorang dengan mentaati prosedur yang ada, kehandalan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, kehadiran dalam bekerja dan kesesuaian jam kerja yang menjadi tolak ukur kedisiplinan seorang karyawan, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan (3,4).

Rumah sakit merupakan tempat pelayanan yang menerapkan budaya organisasi dan membutuhkan tata kelola yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit tersebut. Pelaku organisasi di industri rumah sakit memiliki sensasi yang berbeda dalam implementasi tata kelola yang baik dibandingkan dengan di industri yang lain. Perbedaannya adalah status kepemilikannya dan pengelolaan unit usaha tidak sepenuhnya berorientasi bisnis, tetapi unit usahanya juga memiliki misi sosial. Selain itu, rumah sakit tidak hanya mempekerjakan profesi dibidang medis, tetapi rumah sakit juga mempekerjakan profesi akuntan dan profesi lainnya

Dalam hal ini berarti, tata kelola yang baik atau *good corporate governance* merupakan salah satu faktor keberhasilan organisasi dalam meraih cita- cita tiap jenis organisasi, khususnya organisasi yang bergerak di bidang pelayanan. Tata Kelola yang baik dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi tertentu dengan prinsip-prinsip mengarahkan dan mengendalikan organisasi untuk mencapai keseimbangan antara kekuatan dan otoritas dalam memberikan akuntabilitas kepada pemangku kepentingan. Prinsip-prinsip Tata Kelola yang baik yaitu: *Transparency, Accountability, Responsibility, Independency, dan Fairness*. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh prinsip Good Corporate Governance berdasarkan transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan kewajaran terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Lokasi penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera yang berlokasi di Jl. Jend. M. Jusuf No. 57A, Kelurahan Pattunuang Kecamatan Wajo Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2023. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di RS Jaury Jusuf Putera Makassar baik karyawan medis maupun non medis yang berjumlah 109 orang yang berasal dari semua unit. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* dan sampel berjumlah 86 orang. Sumber data penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan datanya yaitu menggunakan kuesioner kemudian dianalisis menggunakan analisis univariat, bivariat, multivariat, uji normalitas data dan uji hipotesis (uji T).

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	n	(%)
Usia		
>50 tahun	6	6,98
25 tahun – 30 tahun	18	20,93
31 tahun – 40 tahun	44	51,16
41 tahun – 50 tahun	18	20,93
Gender		
Laki-laki	16	18,60
Perempuan	70	81,40
Pendidikan Terakhir		
D-3	43	50,0
S-1 / Profesi	41	47,67
S-2	2	2,3

Masa Kerja		
> 10 tahun	46	53,49
0 – 5 tahun	27	31,40
Antara 5 – 10 tahun	13	15,12

Sumber: Data primer, 2023.

Tabel 2. Distribusi Hubungan Variabel *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Kinerja Karyawan				Total		ρ -value
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Transparansi							
Kurang baik	6	6,98	2	2,33	8	8,14	0,000
Baik	1	1,16	77	81,53	78	91,86	
Akuntabilitas							
Kurang baik	1	1,16	5	5,81	6,98	6,98	0,000
Baik	6	6,98	74	86,05	92,02	92,02	
Responsibilitas							
Kurang baik	3	3,49	2	2,23	5	5,81	0,000
Baik	4	4,65	77	89,53	81	94,19	
Independensi							
Kurang baik	4	4,65	2	2,23	6	6,98	0,000
Baik	3	3,49	77	89,53	80	93,02	
Kewajaran							
Kurang baik	4	4,65	0	0,00	4	4,65	0,000
Baik	3	3,49	79	91,86	82	95,35	

Sumber: Data primer, 2023.

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji chi square pada variabel yang membentuk good corporate governance yang terdiri dari transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan kewajaran, memiliki ρ -value 0,000 yang lebih kecil dari 0,005 (ρ -value < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan, baik pada transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi maupun kewajaran terhadap kinerja karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar.

Tabel 3. Variabel In The Equation

Variabel	B	Wald	Sig.	Exp(B)
x2.1. Transparansi	6,230	8,200	0,019	20,655
X2.2. Akuntabilitas	4,076	4,335	0,034	14,101
x2.3. Responsibilitas	3,796	4,281	0,031	13,821
x2.4. Independensi	5,218	7,015	0,041	18,643
x2.5. Kewajaran	5,869	8,088	0,013	20,294
Constant	-355,070	0,000	0,999	0,000

Sumber: Data primer, 2023.

Berdasarkan tabel 3, dapat dijelaskan bahwa transparansi menghasilkan pengaruh positif (B = 6,230) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Hasil uji hipotesis ini dinyatakan sebab angka t_{hitung} 8,200 > t_{tabel} 1,992 dengan taraf signifikan 0,019 < 0,050. Dengan demikian, H_{a7} diterima sementara H_{07} ditolak. Akuntabilitas menghasilkan pengaruh positif (B = 4,076) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Hasil uji hipotesis ini dinyatakan sebab angka t_{hitung} 4,335 > t_{tabel} 1,992 dengan taraf signifikan 0,034 < 0,050. Dengan demikian, H_{a8} diterima sementara H_{08} ditolak. Responsibilitas menghasilkan pengaruh positif (B = 3,796) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Hasil uji hipotesis ini dinyatakan sebab angka t_{hitung} 4,281 > t_{tabel} 1,992 dengan taraf signifikan 0,031 < 0,050. Dengan demikian, H_{a9} diterima sementara H_{09} ditolak.

Independensi menghasilkan pengaruh positif (B = 5,218) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Hasil uji hipotesis ini dinyatakan sebab angka t_{hitung} 7,015 > t_{tabel} 1,992 dengan taraf signifikan 0,041 < 0,050. Dengan demikian, H_{a10} diterima sementara H_{010} ditolak. Kewajaran menghasilkan pengaruh positif (B = 5,869) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Hasil uji hipotesis ini dinyatakan sebab angka t_{hitung} 8,088 > t_{tabel} 1,992 dengan taraf signifikan 0,013 < 0,050. Dengan demikian, H_{a11} diterima sementara H_{011} ditolak.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Prinsip Transparansi Terhadap Kinerja Karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar

Hasil penelitian dengan uji regresi logistik berganda menunjukkan bahwa variabel Transparansi menghasilkan pengaruh positif ($B = 6,230$) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar dengan taraf signifikan $0,019 < 0,050$. Hal tersebut dikarenakan kemudahan mendapatkan akses informasi antara karyawan dengan pemangku kebijakan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar.

Prinsip Transparansi dengan kategori baik, responden yang memiliki kinerja baik sebanyak 77 karyawan (81,53%) dan kurang baik sebanyak 1 karyawan (1,16%). Sedangkan pada responden dengan prinsip transparansi kategori kurang baik, terdapat 2 karyawan (2,33%) dengan kinerja baik dan 6 karyawan (6,98%) dengan kinerja kurang baik. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Kholidah, Nur (2017) menunjukkan bahwa variabel Transparansi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja di Kabupaten Nganjuk. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pengungkapan informasi yang memadai sangat diperlukan oleh investor dalam kemampuannya untuk membuat keputusan terhadap risiko dan keuntungan dari investasinya.

Hasil penelitian yang dilakukan Parianti, dkk (2023) menunjukkan bahwa nilai signifikansi transparansi lebih kecil dari 0,05 ($0,045 < 0,05$) ini menunjukkan transparansi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Masamba. Semakin Transparan pemilik UMKM terhadap karyawannya, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan. Pemberian akses informasi terkait perkembangan usaha dan pengambilan keputusan secara terbuka yang melibatkan karyawan akan membuat para karyawan totalitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Transparansi adalah keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan, mengkomunikasikan informasi material dan relevan tentang perusahaan dan mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mengatur pembagian informasi.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Batara, 2023) yang berjudul “Pengaruh Penerapan GCG Terhadap Kinerja Staff Non Medis RSUD And Jemma Masamba” yang menemukan bahwa ditemukannya nilai Transparansi 0,649 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan tidak ada pengaruh Penerapan Transparansi Terhadap Kinerja Staff Non Medis RSUD And Jemma Masamba.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih S, dkk (2022) juga berbeda dengan hasil yang didapatkan oleh peneliti. Dalam penelitiannya menemukan bahwa transparansi tidak berpengaruh terhadap kinerja non keuangan di PT Dwipa Kharisma Mitra Jakarta dan transparansi tidak memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja non keuangan di PT Dwipa Kharisma Mitra Jakarta. Hal ini disebabkan kinerja non keuangan merupakan kinerja yang dinilai tidak berdasarkan ukuran angka dalam satuan nilai uang, sedangkan transparansi adalah memberikan informasi kepada *stakeholders* secara terbuka.

Prinsip Transparansi adalah Keterbukaan dalam mengungkapkan informasi yang material mengenai organisasi dan keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan yang relevan demi kepentingan organisasi (5,6). Hal ini ditunjukkan dari kemudahan mendapatkan akses informasi antara karyawan dengan pemangku kebijakan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Dikutip dari buku yang ditulis oleh Hendrik, 2016, Prinsip dasar keterbukaan menunjukkan tindakan perusahaan untuk dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh seluruh *Stakeholders*. Prinsip ini diwujudkan antara lain dengan mewajibkan adanya suatu informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jelas, dan dapat diperbandingkan yang menyangkut keadaan keuangan, pengelolaan perusahaan, dan kepemilikan perusahaan. Keterbukaan dalam tata kelola perusahaan dibutuhkan sebab hasil penelitian ini melaporkan bahwa transparansi merupakan penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan (5)

Praktik manajemen dalam keterbukaan informasi material mengenai organisasi dan transparan dalam proses pengambilan keputusan yang relevan demi kepentingan organisasi dibutuhkan untuk mencapai sasaran hasil kerja yang berkualitas, minim kesalahan dan efisien dalam waktu penyelesaian. Transparansi akhirnya menjadi faktor pemelihara antara perusahaan dengan karyawan serta para *stakeholder*. Tidak sampai disitu, transparansi memerlukan media komunikasi dan informasi, kemudahan dalam mengakses informasi diperlukan sehingga informasi resmi dapat dikonsumsi secara kolektif. Dengan demikian, prinsip transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar.

Pengaruh Prinsip Akuntabilitas Terhadap Kinerja Karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar

Hasil penelitian dengan uji regresi logistik berganda yang didapatkan bahwa variabel Akuntabilitas menghasilkan pengaruh positif ($B = 4,076$) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar dengan taraf signifikan $0,034 < 0,050$. Hal ini berbanding lurus dengan yang didapatkan peneliti dilapangan, dimana karyawan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar sangat bertanggungjawab dalam melakukan tugasnya.

Prinsip Akuntabilitas dengan kategori baik, karyawan yang memiliki kinerja baik sebanyak 74 karyawan (86,05%) dan kurang baik sebanyak 6 karyawan (6,98%). Sedangkan pada responden dengan prinsip akuntabilitas kategori kurang baik, terdapat 5 karyawan (5,81%) dengan kinerja baik dan 1 karyawan (1,16%) dengan kinerja kurang baik.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kholidah, N (2017) yang menunjukkan bahwa pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas berpengaruh signifikan dan

positif terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja di Kabupaten Nganjuk. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa prinsip dasar Akuntabilitas menekankan kepada pentingnya penciptaan sistem pengawasan yang efektif berdasarkan pembagian kekuasaan antara dewan komisaris, direksi dan pemegang saham yang meliputi monitoring, evaluasi dan pengendalian terhadap manajemen untuk meyakinkan bahwa manajemen bertindak sesuai dengan kepentingan pemegang saham dan pihak yang berkepentingan lainnya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilman, S dkk (2018) di dalam penelitiannya menemukan bahwa hasil nilai parsial t positif 2,465 dan 3,170, tingkat signifikansi sebesar 0,019 dan 0,003 yang artinya Penerapan prinsip - prinsip *accountability*, dan *fairness* di Bank Syariah Mandiri Bogor sudah diterapkan dengan baik, karena memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Desy & Putri, 2017) yang menemukan bahwa Penerapan prinsip Akuntabilitas berpengaruh positif pada kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat. Hal ini berarti bahwa apabila prinsip akuntabilitas dilakukan dengan baik, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat. Misalnya jika Perusahaan yang membentuk komite audit dan menjalankan tugas komite audit dengan baik, maka kinerja karyawannya akan meningkat sesuai dengan pasal 40 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.4/POJK.03/2015.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil yang ditemukan dalam penelitian (Ayu Ningsih, & dkk 2022). Yaitu akuntabilitas menunjukkan nilai koefisien beta sebesar - 0,121 dengan nilai signifikansi sebesar 0,307 > 0,05. Hal ini berarti prinsip akuntabilitas tidak memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja non keuangan di PT Dwipa Kharisma Mitra Jakarta. Perusahaan gagal dalam menjalankan misi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya secara periodik. Kinerja perusahaan dikatakan baik apabila setiap perencanaan perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal dari perencanaan tersebut salah satunya pertanggungjawaban pengelolaan yang dilakukan dengan benar untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, tetapi pada penelitian ini sebaliknya perusahaan tidak melakukannya dengan benar.

Prinsip Akuntabilitas mengacu pada Pelaksanaan pengelolaan organisasi yang dapat dipertanggungjawabkan dengan benar, terukur, dan sesuai dengan kepentingan organisasi, tanpa mengabaikan kepentingan seluruh pemangku kepentingannya (5,6). Hal ini berbanding lurus dengan yang didapatkan peneliti dilapangan, dimana karyawan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar sangat bertanggungjawab dalam melakukan tugasnya.

Menurut Kusmayandi dalam bukunya, Prinsip akuntabilitas juga menjelaskan peran dan tanggung jawab, serta mendukung usaha untuk menjamin keseimbangan kepentingan manajemen dan pemegang saham, sebagaimana yang diawasi oleh Dewan Komisaris. Dalam menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance* salah satunya adalah prinsip akuntabilitas yaitu mendorong pengelolaan secara profesional dan efisien, serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian dari organisasi (Kusmayadi et al., 2015).

Akuntabilitas manajemen yang baik disebabkan karena terdapat proses organisasi yang sesuai dengan prosedur, visi dan misi serta strategi operasional, dimana karyawan menerima pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kerja; sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Dengan demikian, prinsip akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan prinsip akuntabilitas, semakin baik pula kinerja karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar.

Pengaruh Prinsip Responsibilitas Terhadap Kinerja Karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar

Hasil penelitian dengan uji regresi logistik berganda menemukan bahwa variabel Responsibilitas menghasilkan pengaruh positif ($B = 3,796$) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar dengan taraf signifikansi $0,031 < 0,050$. Hal ini berbanding lurus dengan yang didapatkan peneliti dilapangan, dimana karyawan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar dalam melakukan tugasnya sangat terorganisir dan sesuai dengan aturan yang berlaku di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar.

Prinsip Responsibilitas dengan kategori baik, responden yang memiliki kinerja baik sebanyak 77 karyawan (89,53%) dan kurang baik sebanyak 4 r karyawan (4,65%). Sedangkan pada karyawan dengan prinsip responsibilitas kategori kurang baik, terdapat 2 karyawan (2,33%) dengan kinerja baik dan 3 responden (3,49%) dengan kinerja kurang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ayu Ningsih & dkk 2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,533 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data ini dapat disimpulkan bahwa responsibilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja non keuangan di PT Dwipa Kharisma Mitra Jakarta.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan (Kholida N, 2017) menunjukkan bahwa variabel pertanggungjawaban berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja di Kabupaten Nganjuk. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang mempunyai rasa tanggung jawab akan menjadi profesional dan penuh etika, menghindari penyalahgunaan kekuasaan, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai juga perusahaan. Kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Batara, 2023) yang berjudul “Pengaruh Penerapan GCG Terhadap Kinerja Staff Non Medis RSUD And Jemma Masamba” yang menemukan bahwa ditemukan

nila Transparansi 1,000 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan tidak ada pengaruh Responsibilitas Terhadap Kinerja Staff Non Medis RSUD And Jemma Masamba. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Desy & Putri, 2017) Pengujian ini menunjukkan bahwa Responsibilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. Hal ini berarti bahwa penerapan prinsip responsibilitas pada Bank Perkreditan Rakyat sudah cukup baik, namun masih perlu adanya peningkatan untuk mendorong kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat dalam penerapan prinsip independensi ini secara berkelanjutan seperti contoh perusahaan yang karyawannya mampu untuk menghindari penyalahgunaan kekuasaan, maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat sesuai yang telah ditetapkan dalam pasal 23 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.4/POJK.03/2015.

Prinsip Responsibilitas dimaksudkan sebagai Pelaksanaan pengelolaan organisasi mematuhi peraturan dan perundang – undangan yang berlaku dan melaksanakan tanggungjawab kepada masyarakat dan lingkungan, untuk menjaga kesinambungan organisasi (5,6). Hal ini berbanding lurus dengan yang didapatkan peneliti dilapangan, dimana karyawan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar dalam melakukan tugasnya sangat terorganisir dan sesuai dengan aturan yang berlaku di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar.

Prinsip responsibilitas merupakan penentu untuk meningkatkan kinerja karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Dikutip dalam buku pedoman GCG oleh PT. Krakatau, Dimana prinsip ini merefleksikan tindakan bertanggungjawab atas apa yang dikerjakan, tercipta perasaan memiliki yang besar terhadap perusahaan sehingga dapat memberi kontribusi yang berarti demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini berarti semakin meningkat responsibilitas perusahaan maka akan meningkatkan kinerja non keuangan perusahaan. Hal ini dikarenakan manajemen perusahaan dapat bertanggungjawab dalam mengelola usahanya dan mampu mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk menjaga kelangsungan perusahaan untuk jangka panjang. (6)

RS Akademis Jaury Putera Jusuf Makassar dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Karyawan menyadari akan adanya tanggung jawab sosial, menghindari penyalahgunaan wewenang kekuasaan, menjadi profesional dan menjunjung etika dan memelihara keteraturan yang kuat. Kesesuaian di dalam pengelolaan rumah sakit terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. Karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar menyadari akan adanya tanggung jawab sosial, menghindari penyalahgunaan wewenang kekuasaan, menjadi profesional dan menjunjung etika dan memelihara bisnis yang kuat.

Pengaruh Prinsip Independensi Terhadap Kinerja Karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar

Hasil penelitian dengan uji regresi logistik berganda menunjukkan bahwa variabel Independensi menghasilkan pengaruh positif ($B = 5,218$) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar dengan taraf signifikan $0,041 < 0,050$. Hal yang sama didapatkan peneliti dilapangan, dimana karyawan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar dalam melakukan tugasnya sangat profesional dan independen tanpa tekanan dari pihak lain di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar terutama di instalasi UGD (Unit Gawat Darurat).

Prinsip Independensi dengan kategori baik, responden yang memiliki kinerja baik sebanyak 77 karyawan (89,53%) dan kurang baik sebanyak 3 karyawan (3,49%). Sedangkan pada karyawan dengan prinsip independensi kategori kurang baik, terdapat 2 karyawan (2,33%) dengan kinerja baik dan 4 karyawan (4,65%) dengan kinerja kurang baik.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Parianti, dkk (2023) yang menunjukkan nilai *signifikansi* lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) sehingga variabel *independency* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Independency* atau kemandirian merupakan sistem pengelolaan entitas atau unit usaha secara profesional dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan kelompok tertentu. Dengan demikian UMKM yang menerapkan prinsip *independency* akan lebih profesional dalam mengelola usahanya, karena lebih fokus untuk mencapai target dan tujuan yang ingin dicapai.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kholidah N , 2017) menunjukkan bahwa variabel kemandirian berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja di Kabupaten Nganjuk. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pegawai dalam menjalankan pekerjaan, pegawai lebih meyakini dan lebih percaya pada dirinya sendiri sehingga kinerjanya lebih terpercaya. Hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai, yaitu prinsip ini mengatur tentang bagaimana pegawai mampu menghindari terjadinya dominasi yang tidak wajar oleh *stakeholders*.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Desy & Putri, 2017) menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Hal ini berarti bahwa apabila prinsip independensi dilakukan dengan baik, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhanti & Fitriah , 2022) yang menyatakan bahwa Penerapan *Good Corporate Governance* pada Rumah Sakit di Kota Bandung berdasarkan hasil survai kepada karyawan memiliki kriteria “Baik”. Artinya pihak Rumah Sakit di Kota Bandung telah mampu menerapkan prinsip dari *good corporate governance* yaitu prinsip transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), responsibilitas (*responsibility*), independensi (*independency*) serta kewajaran dan kesetaraan (*fairness*) sehingga dalam menjalankan dan mengelola perusahaannya pihak rumah sakit telah mematuhi hukum serta peraturan undang-undang yang berlaku dan berpegang pada prinsip kehati-hatian, sehingga pihak rumah sakit mampu memberikan

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Ayu Ningsih & dkk 2022) menunjukkan nilai koefisien beta sebesar - 0,119 dengan nilai signifikansi sebesar $0,323 > 0,05$. Berdasarkan data ini dapat disimpulkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja non keuangan di Pt Dwipa Kharisma Mitra Jakarta. Hal ini dimungkinkan terjadi karena dalam proses pengambilan keputusan, manajemen perusahaan belum dapat mengambil keputusan secara objektif atau bebas dari kepentingan berbagai pihak yang dapat merugikan perusahaan, selain itu manajemen perusahaan juga belum dapat menghindari adanya dominasi oleh pihak lain, mengingat peran manajemen yang sangat strategis, maka tidak heran banyak orang ingin ambil bagian dalam pengelolaan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik ditentukan oleh prinsip independensi, artinya prinsip ini merujuk pada pelaksanaan pengelolaan organisasi secara profesional, independen tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak siapapun, yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tanpa ada dominasi dan intervensi dari pihak siapapun (5,6).

Penerapan prinsip *independency* juga akan mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka tidak mendapatkan intervensi, tekanan, dan tambahan tugas diluar dari yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan yang ada didalam UMKM. Kemandirian bertujuan untuk mempercepat penerapan prinsip tata kelola yang baik, UMKM harus dikelola secara mandiri agar UMKM tidak saling mengontrol dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. Setiap unit bisnis dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pedoman Tata Kelola yang Baik (Parianti et al., 2023).

Hal yang sama didapatkan peneliti dilapangan, dimana karyawan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar dalam melakukan tugasnya sangat profesional dan independent tanpa tekanan dari pihak lain di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar terutama di instalasi UGD (Unit Gawat Darurat). Dalam bukunya, Dedi Kusmaaayadi mengatakan bahwa Penerapan prinsip independensi dibentuk oleh keadaan dimana karyawan bekerja dengan sepenuh hati tanpa ada tekanan dari pihak manapun, kebebasan mengambil keputusan secara objektif namun minim konflik kepentingan antarkaryawan, selain itu karyawan juga tidak diberi pekerjaan di luar tanggung jawabnya sehingga hal-hal tersebut memotivasi karyawan untuk bekerja secara profesional hingga mencapai sasaran kerja yang optimal

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. Suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. (7)

Pengaruh Prinsip Kewajaran Terhadap Kinerja Karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar

Hasil uji chi square menunjukkan p-value sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara prinsip kewajaran dengan kinerja karyawan. Prinsip Kewajaran dengan kategori baik, responden yang memiliki kinerja baik sebanyak 79 karyawan (95,35%) dan kurang baik sebanyak 3 karyawan (3,49%). Sedangkan pada responden dengan prinsip kewajaran kategori kurang baik, tidak terdapat karyawan (0%) dengan kinerja baik dan 4 karyawan (4,65%) dengan kinerja kurang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ayu Negari, 2017) menunjukkan bahwa variabel kewajaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa PT Ayu Berga dapat menciptakan suasana yang adil dan bebas dari hal-hal seperti perbedaan suku, asal usul, jenis kelamin, agama dan hal-hal yang tidak akan kaitannya dengan perusahaan, mampu menerapkan kondisi kerja yang baik dan aman bagi setiap karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan memberikan kesempatan bagi *stakeholders* untuk memberikan masukan dan pendapat bagi perusahaan. Hasil yang sama ditemukan dalam penelitian (Yupitasari S, & dkk 2018) Penerapan prinsip - prinsip *accountability*, dan *fairness* sudah diterapkan dengan baik, karena memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Bogor.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Ayu Ningsih S, 2022) menunjukkan Variabel kewajaran menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,085 dengan nilai signifikansi sebesar $0,484 > 0,05$. Berdasarkan data ini dapat disimpulkan bahwa kewajaran tidak berpengaruh terhadap kinerja non keuangandi Pt Dwipa Kharisma Mitra Jakarta. Hal ini berarti prinsip kewajaran tidak memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja non keuangan. Hal itu disebabkan karena tidak adanya pendekatan tata kelola yang demokratis dan rendahnya tingkat partisipasi anggota dalam memikul kewajibannya dan menjalankan hak keanggotaannya untuk mendapatkan keterangan mengenai perkembangan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga berbedaa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Desy & Putri, 2017) Pengujian ini menunjukkan bahwa Kewajaran tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat sehingga H5 ditolak. Hal ini berarti bahwa penerapan prinsip kewajaran pada Bank Perkreditan Rakyat sudah cukup baik, namun masih perlu adanya peningkatan untuk mendorong kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat dalam penerapan prinsip kewajaran ini secara berkelanjutan seperti contoh jika perusahaan menetapkan peran dan tanggungjawab dewan komisaris, maka kinerja karyawannya akan meningkat sesuai yang dijelaskan dalam pasal 28 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.4/POJK.03/2015.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Batara & Rizqiani, 2023) yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh penerapan CGC (*Fairness/ Keadilan*) terhadap Kinerja Staff Non Medis RSUD Andi Djemma Masamba. Penerapan *fairness/keadilan* di RSUD Andi Djemma Masamba dapat ditandai dengan

hak karyawan untuk mendapatkan insentif diatur oleh peraturan gubernur dan SK Direktur RSUD Andi Djemma Masamba. Penerapan lainnya diantaranya peraturan atau sanksi terhadap pelanggaran hak dan tanggung jawab setiap karyawan tertulis dalam bentuk SK, setiap karyawan mendapatkan jaminan untuk memberikan pendapatnya tanpa adanya sanksi setelah pemberian pendapat, serta pengguna jasa pelayanan diberikan kesempatan mengemukakan pendapatnya melalui kotak saran yang ada di rumah sakit.

Prinsip Kewajaran yang dimaksud adalah Kesetaraan di dalam memenuhi hak – hak seluruh pemangku kepentingan yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Sebagai pemberi kerja, RS Jaury Jusuf Putera Makassar dituntut untuk memerhatikan kesetaraan seluruh karyawan; memenuhi hak-hak seluruh pemangku kepentingan yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (5,6). Hal yang sama didapatkan peneliti dilapangan, dimana segala kebijakan yang dibuat oleh pimpinan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar dapat memenuhi hak seluruh karyawan dan pasien di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Kesetaraan merupakan salah satu isu sosial yang sensitif. RS Jaury Jusuf Putera Makassar dituntut agar memperlakukan karyawan dengan adil (dalam aspek upah, jam kerja, dan beban kerja), memberi kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan dalam berpendapat, serta mempunyai kedudukan hukum yang sama dengan karyawan lain di dalam perusahaan. Karyawan yang merasakan adanya kesetaraan dalam perusahaan akan termotivasi dalam bekerja sehingga prinsip kesetaraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang terjadi di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar.

KESIMPULAN

1. Prinsip transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar .
2. Prinsip akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar .
3. Prinsip responsibilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar.
4. Prinsip independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar.
5. Prinsip kewajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar.

REFERENCES

- Ali K, Wijaya A. D. ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJAKARYAWAN DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH METRO. *Jurnal Ilmiah FE UMM*. 2018;12 No.2.
- Kamaroelah A. *Pengantar Budaya Organisasi*. Vol. 1. Surabaya: Pustaka Radja; 2014.
- Fauzi A, Wibowo A, Fikri N, Nitami AD, Firmansyah A, Lestari⁵ FA, et al. PERAN KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM ORGANISASI DI PT. MULTI DAYA BANGUN MANDIRI (LITERATURE REVIEW MSDM). 2022;3(6). Available from: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Andika C, Purnomo H, Djudi M, Mayowan Y. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). Vol. 48, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 2017.
- Manossh H. *Good corporate governance untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan*. Vol. 1. Jakarta: PT Norlive Kharisma Indonesia; 2016. 14–21 p.
- PT Krakatau. *Pedoman GCG*. Cilegon: Energy Solution; 2016. 5–7 p.
- Kusmayadi D, Dedi Rudiana C, Jajang Badruzaman M. *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*. 2015.
- Parianti P, Sahrir S, Syamsuddin S. Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Owner*. 2023 Jul 1;7(3):2225–33.