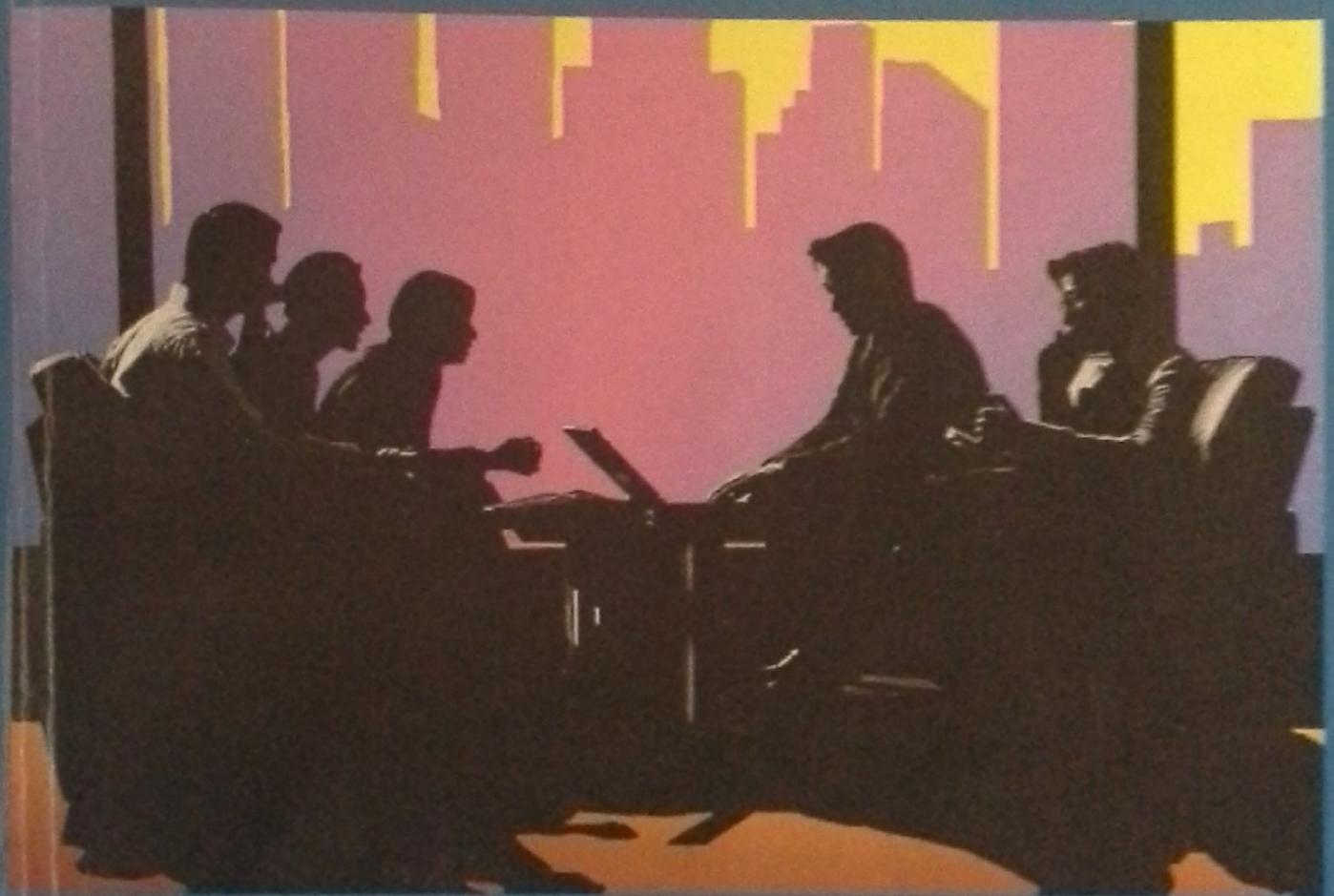


ISBN : 978-979-8911-75-0

PROSIDING

SEMINAR NASIONAL APMMI II REGIONAL COMPETITIVENESS, CREATIVE ECONOMY AND ENTREPRENEURSHIP



Mataram, 28 - 30 Oktober 2013



Penyelenggara :
Asosiasi Program Magister Manajemen Indonesia
bekerjasama dengan
Program Studi Magister Manajemen
Program Pascasarjana Universitas Mataram



Publish by Mataram University Press



Prosiding Seminar Nasional APMMI II
Regional Competitiveness, Creative Economy and Entrepreneurship



3. Keterbatasan Time Driven ABC Untuk Pengambilan Keputusan Manajerial D-3-1
Tan Ming Kuang – Universitas Kristen Maranatha
4. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Provinsi Bengkulu) D-4-1
Media Septidira, Ridwan Nurazi, Nasution – Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
5. Pengaruh Orientasi Layanan Organisasi Terhadap Hasil Luaran Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Instansi Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu dan Pemerintah Daerah Kota Bengkulu) D-5-1
Qoryanti, Lizar Alfansi, Sri Warsono – Magister Manajemen Universitas Bengkulu
6. Pengaruh Keterlibatan Fesyen, Kognisi dan Afeksi Terhadap Perilaku Impulse Buying D-6-1
Ferry Tema Atmaja, Effed Darta Hadi, Diogi Putra Befu, Intan Tri Annisa, Wahyu Anggara – Universitas Bengkulu
7. Trend Pengungkapan Informasi Pelaporan Keuangan di Indonesia : Kuantitas Versus Kualitas D-7-1
Margani Pinasti, Hijroh Rokhayati, Uswatun Hasanah – Universitas Jenderal Soedirman
8. The Evaluation of State Property Management on Deconcentration and Co-Administration Fund Fiscal Year 2012 D-8-1
Posma Hutapea, Ridwan Nurazi, Paulus Sulluk Kananlua – Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bengkulu
9. Pengaruh Modernisasi Administrasi Perpajakan Terhadap Integritas Aparat Pajak (Studi Kasus KPP Watampone) D-9-1
Nunik Lestari Dewi, Yoga Gautama – Universitas Kristen Maranatha
10. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Pada Perusahaan BUMN (Studi Kasus Pada PT. LEN) D-10-1
Yunita Chirsty, Nunik Lestari Dewi – Universitas Kristen Maranatha
11. Pengaruh Functional Service Quality dan Technical Service Quality Terhadap Customer Loyalty : Perceived Switching Costs Sebagai Moderasi D-11-1
Erland Gotama, Ariesya Aprillia – Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha
12. Manajemen Laba : Pro-Kontra Pemaknaannya Antara Kreditur dan Debitur Dalam Proses Pembiayaan D-12-1
Anggie Febriyanti, Tjiptohadi Sawarjuwono, Bram Ade Pratama – Universitas Airlangga Surabaya
13. Studi Potensi Minat Beli Day Care Home Service Bagi Lansia (Kasus di Bandung) D-13-1
Andhi Sukma – Manajemen Universitas Kristen Maranatha



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENERAPAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG) PADA PERUSAHAAN BUMN (STUDI KASUS PADA PT.LEN)

Yunita Chirsty¹, dan Nunik Lestari Dewi^{2*}

1) Jurusan Akuntansi, Universitas Kristen Maranatha
Jl. Prof. Drg. Suria Sumanti No. 65, Bandung
cuyunit@yahoo.com

2) Jurusan Akuntansi, Universitas Kristen Maranatha
nunik1503@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap penerapan *good corporate governance* di perusahaan BUMN (PT. LEN). Secara operasional penelitian dielaborasi ke dalam beberapa indikator. Variabel komitmen organisasi terdiri dari tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen *continuance*, komitmen normative, sedangkan variabel budaya organisasi terdiri dari enam indikator, yaitu *Attention to Detail, Outcome Orientation, People Orientation, Team Orientation, Aggressiveness, Innovation and Risk Tasking, Stability*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi, sedangkan variabel terikatnya adalah penerapan *good corporate governance*. *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan salah satu kunci sukses perusahaan-perusahaan untuk tumbuh dan eksis dalam kehidupan jangka panjang dan dapat membawa perusahaan untuk memenangkan persaingan global. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah direktur/manajer dan karyawan dari setiap bagian perusahaan BUMN (PT. LEN). Variabel *Good Corporate Governance* (GCG) terdiri dari lima indikator yaitu transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggung jawaban, dan kewajaran. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan inferensial. Instrument penelitian menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data penelitian. Pengolahan data dianalisis dengan menggunakan statistik inferensial dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi yang diteliti berpengaruh terhadap variabel penerapan *good corporate governance* sebesar 35,1%, berarti terdapat pengaruh sebesar 64,9% dari variabel-variabel lain di luar model yang ada dalam penelitian ini.

Kata kunci: komitmen organisasi, budaya organisasi, dan penerapan *good corporate governance*.

PENDAHULUAN

Konstitusi Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 mengamanatkan bahwa pelaku utama dalam sistem perekonomian Indonesia adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), dan Koperasi. BUMN sebagai salah satu pelaku *utama* perekonomian nasional yang bertujuan untuk mendukung keuangan negara dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan capaian data ROA dan ROE rill BUMN selama tahun 2004 sampai dengan 2007, data tersebut menunjukkan bahwa kinerja BUMN yang direncanakan dalam *master plan* BUMN belum tercapai secara efektif (Pratolo, 2008). Apabila ditelaah secara



literatur, salah satu penyebab belum optimalnya kinerja perusahaan BUMN adalah kurangnya perhatian terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* (Tjager dkk, 2003).

Good Corporate Governance (GCG) merupakan salah satu kunci sukses perusahaan-perusahaan untuk tumbuh dan eksis dalam kehidupan jangka panjang dan dapat membawa perusahaan untuk memenangkan persaingan global. *Corporate Governance* yang baik menjadi bagian penting dalam proses pembaharuan ekonomi untuk mengatasi krisis ekonomi (Widuri dan Paramita, 2007).

Konsultan manajemen McKinsey & Co (2004), melalui penelitiannya menemukan bahwa sebagian besar nilai pasar perusahaan-perusahaan Indonesia yang tercatat di pasar modal ternyata *overvalued*. Dikemukakan bahwa sekitar 90% nilai pasar perusahaan publik ditentukan oleh *growth expectation* dan sisanya 10% baru ditentukan oleh *current earning stream*. Sebagai pembanding, nilai dari perusahaan publik yang sehat di negara maju ditentukan dengan komposisi 30% dari *growth expectation* dan 70% dari *current earning stream*, yang merupakan kinerja sebenarnya dari korporasi. Jadi, sebenarnya terdapat "ketidakjujuran" dalam permainan di pasar modal yang kemungkinan dilakukan atau diatur oleh pihak yang sangat diuntungkan oleh kondisi tersebut.

Berdasarkan wacana tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan penerapan *GCG* tidak terlepas dari aspek personil yang ada di dalam perusahaan, karena sebaik apapun suatu sistem dibangun oleh perusahaan, namun bila para personil di dalam perusahaan tersebut tidak memiliki komitmen bersama yang baik untuk memajukan organisasi maka sistem yang ada di dalam perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan efektif.

Secara teoritis, komitmen organisasi akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam mendorong efektivitas organisasi (Mc.Caul *et.al*, 1995 dalam Yadiati, 2005). Komitmen organisasi merupakan pemotivasi untuk semua anggota organisasi menuju perbaikan yang kontinyu di dalam segala aspek perusahaan sehingga komitmen organisasi ini dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ellitan dan Anatan, 2007).

Suatu perusahaan atau organisasi memerlukan pedoman konsep manajemen yang mengatur sikap dan tingkah laku karyawan diantaranya adalah budaya organisasi yang digunakan untuk merumuskan karakteristik tertentu di dalam perusahaan, secara khusus bagi perusahaan yang menerapkan *GCG*, budaya organisasi diperlukan untuk menjadi landasan yang kokoh dalam menjalankan manajemen perusahaan (Widuri dan Paramita, 2007).

Keberadaan budaya organisasi dapat dirasakan melalui perilaku anggota atau karyawan di dalam organisasi seperti cara berpikir, merasakan, menanggapi, dan menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan lainnya dalam organisasi (Robbins & Coulter, 2007). Hal ini menunjukkan bahwa setiap perilaku karyawan akan mengindikasikan keberadaan budaya organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya di dalam menerapkan *good corporate governance* (Widuri dan Paramita, 2007).

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap penerapan *good corporate governance* pada perusahaan BUMN (PT.LEN), mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap penerapan *good corporate governance* pada perusahaan BUMN (PT.LEN), serta mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap penerapan *good corporate governance* pada perusahaan BUMN (PT.LEN).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan BUMN di Bandung yang bergerak dalam bidang elektronik yaitu PT. Lembaga Elektronik Negara (LEN). *Unit of analysis* dalam studi ini adalah individu, yaitu tingkat direktur/manajer dan karyawan dari setiap bagian. Jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini total ± 200 responden berdasarkan teknik *convenience sampling*. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Variabel-variabel dalam penelitian ini, seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, dan *good corporate governance* dikembangkan sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR
Komitmen Organisasi (X ₁)	Komitmen Afektif Komitmen <i>Continuance</i> Komitmen Normatif	Emosional/keinginan dari dalam hati. Pemenuhan akan kebutuhan. Kewajiban Sumber: Allen & Meyer (1990:6-7)
Budaya Organisasi (X ₂)	<i>Attention to Detail</i> <i>Outcome Orientation</i> <i>People Orientation</i> <i>Team Orientation</i> <i>Aggresiveness, Innovation and Risk Tasking</i> <i>Stability</i>	Ketepatan, analisis dan perhatian pada detail pekerjaan dari karyawan Fokus pada hasil perusahaan Keputusan manajemen yang mempengaruhi orang-orang yang ada di dalam perusahaan. Pekerjaan dilakukan berdasarkan tim/kelompok Karyawan yang dituntut untuk agresif, inovasi dan berani mengambil risiko Keputusan dan tindakan organisasi tetap memegang norma atau aturan untuk mempertahankan status quo Sumber : Robbins and Coulter (2007:90)
Good Corporate Governance (Y)	<i>Transparansi</i> <i>Kemandirian</i> <i>Akuntabilitas</i> <i>Pertanggung jawaban</i> <i>Kewajaran</i>	Transparansi dalam proses pengambilan keputusan. Kemandirian dalam mengelola perusahaan tanpa berbenturan dan tekanan dengan pihak lain. Akuntabilitas dalam menjalankan fungsi pelaksanaan dan pertanggungjawaban Pengelolaan perusahaan sesuai dengan UU /peraturan yg berlaku Kewajaran di dalam memenuhi hak-hak stakeholders Sumber: KEP-117/M-MBU/2002

Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid tidaknya alat test adalah 0,30 (Azwar, 2000) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila nilai indeks validitas suatu alat test $\geq 0,30$ (r kritis) maka alat test tersebut dinyatakan valid.
2. Apabila nilai indeks validitas suatu alat test $< 0,30$ (r kritis) maka alat test tersebut dinyatakan tidak valid (gugur).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali 2006).

Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Sesuai dengan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y adalah *Good Corporate Governance*

β_0 adalah koefisien intercept (konstanta) yaitu nilai Y jika nilai seluruh variabel lain adalah nol.

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ adalah koefisien regresi

X_1 adalah komitmen organisasi

X_2 adalah budaya organisasi

ε adalah error

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_0 diterima.

2. Jika nilai signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak.

Uji multikolinieritas dipergunakan dalam penelitian ini dikarenakan variabel independen dalam penelitian ini lebih dari satu. Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H_1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerapan *good corporate governance* pada perusahaan BUMN (PT.LEN).
 H_2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap penerapan *good corporate governance* pada perusahaan BUMN (PT.LEN).
 H_3 : Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap penerapan *good corporate governance* pada perusahaan BUMN (PT. LEN).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa koefisien validitas > 0.3 maka dapat dikatakan valid, dan apabila koefisien reliabilitas > 0.6, maka dapat dikatakan reliabel.

Berikut ini hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi	Korelasi Pearson	Hasil Uji Validitas
K1	0,680	Valid
K2	0,783	Valid
K3	0,775	Valid
K4	0,748	Valid
K5	0,731	Valid
K6	0,705	Valid
K7	0,752	Valid
K8	0,745	Valid
K9	0,772	Valid
K10	0,737	Valid
K11	0,701	Valid

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	Korelasi Pearson	Hasil Uji Validitas
B1	0,661	Valid
B2	0,757	Valid
B3	0,764	Valid
B4	0,788	Valid
B5	0,751	Valid
B6	0,701	Valid

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Penerapan *Good Corporate Governance*

<i>Good Corporate Governance</i>	Korelasi Pearson	Hasil Uji Validitas
GCG1	0,782	Valid
GCG2	0,771	Valid
GCG3	0,766	Valid
GCG4	0,781	Valid
GCG5	0,766	Valid

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS

Tabel 5. *Reliability Statistics* Variabel Komitmen Organisasi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,917	,917	11

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS

Tabel 6. *Reliability Statistics* Variabel Budaya Organisasi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,833	,832	6

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS

Tabel 7. Reliability Statistics *Variabel Penerapan Good Corporate Governance*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,831	,832	5

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka akan ada analisis lebih lanjut berupa analisis regresi berganda. Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini harus terhindar dari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji statistik untuk menguji normalitas residual dilakukan dengan uji statistik non-parametrik dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		172
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,12968723
Most Extreme Differences	Absolute	,049
	Positive	,049
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,645
Asymp. Sig. (2-tailed)		,799

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS

Berdasarkan tabel 8 nilai *Kolmogorov Smirnov Z* sebesar 0,645 dengan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,799 lebih besar dari signifikansi (α) sebesar 5%, maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal.

Mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat pada tabel 9 hasil uji multikolinieritas.

Tabel 9. Coefficients^a

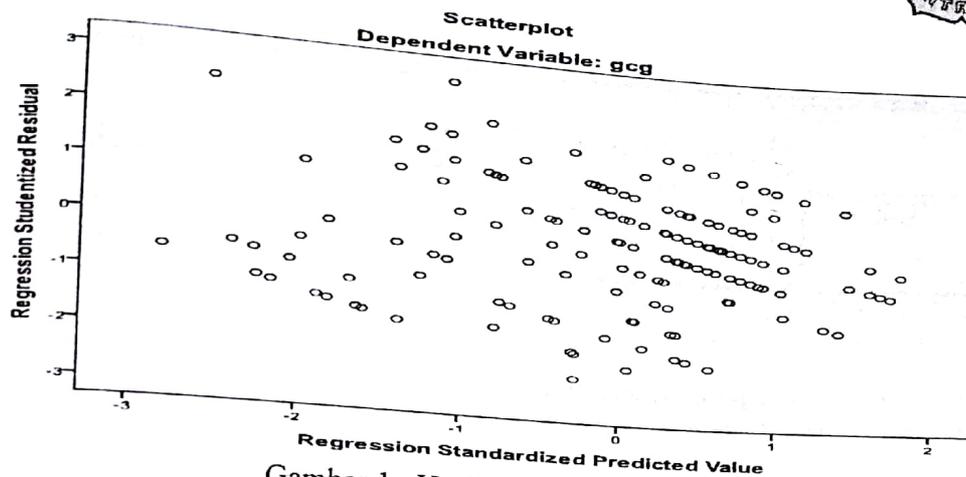
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	K	,970	1,030
	B	,970	1,030

a. Dependent Variable: gcg

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS

Berdasarkan tabel 9 tidak ada nilai tolerance yang di bawah 0,10 (nilai tolerance berkisar antara 0,970 sampai dengan 0,970 dan nilai VIF tidak ada yang di atas 10 (nilai VIF berkisar antara 1,030 sampai dengan 1,030). Jadi terbukti tidak ada multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode grafik. Metode grafik digunakan untuk melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada *scatter plot*. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1 . Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS

Gambar 1 menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas pada gambar, yang mana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak ada masalah heteroskedastisitas. Hasil pengolahan untuk analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 10 dan 11.

Tabel 10. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599 ^a	,359	,351	2,142

a. Predictors: (Constant), b, k

b. Dependent Variable: gcg

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS

Tabel 11. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434,296	2	217,148	47,317	,000 ^a
	Residual	775,582	169	4,589		
	Total	1209,878	171			

a. Predictors: (Constant), b, k

b. Dependent Variable: gcg

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS

Berdasarkan tabel *Model Summary* (tabel 10) dan tabel Anova (tabel 11), data menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 35,1% dan nilai sig. sebesar 0,000 (lebih kecil dari α 0,05), artinya model regresi linier berganda dapat digunakan untuk memprediksi penerapan *good corporate governance* atau dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap penerapan *good corporate governance*. Hal ini sekaligus menyimpulkan hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini.

Hasil pengolahan untuk uji hipotesis pertama dan kedua dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,716	1,722		2,739	,007
	K	,106	,029	,231	3,695	,000
	B	,446	,054	,515	8,230	,000

a. Dependent Variable: gcg

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS

a. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan tabel *Coefficients* (tabel 12) menunjukkan nilai sig. 0,000 (lebih kecil dari α 0,05), artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerapan *good corporate governance* pada α 0,05 (tingkat kesalahan 5%).

b. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan tabel *Coefficients* (tabel 12) menunjukkan nilai sig. 0,000 (lebih kecil dari α 0,05), artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap penerapan *good corporate governance* pada α 0,05 (tingkat kesalahan 5%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel penerapan *good corporate governance* dipengaruhi oleh dua variabel yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan persamaan:

Penerapan *GCG* = 4,716 + 0,106 Komitmen Organisasi + 0,446 Budaya Organisasi

Hasil penelitian mendukung semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerapan *good corporate governance*. Hal ini berarti bahwa penerapan *good corporate governance* dipengaruhi oleh adanya komitmen organisasi. Komitmen organisasi terdiri dari tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen *continuance*, komitmen *normative*. Anggota organisasi yang memiliki komitmen *affective* yang kuat akan menikmati keanggotaannya dalam organisasi dan memikirkan hubungannya dengan organisasi berkenaan dengan kesesuaian nilai dan tujuan organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen *continuance* akan merasa terikat dengan organisasi sehingga akan bekerja sesuai tujuan organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen *normative* akan memiliki loyalitas terhadap organisasi dengan cara merespon apa yang menjadi ekspektasi/harapan organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap penerapan *good corporate governance*. Budaya organisasi terdiri dari enam indikator, yaitu *Attention to Detail*, *Outcome Orientation*, *People Orientation*, *Team Orientation*, *Aggresiveness*, *Innovation and Risk Tasking*, *Stability*. Perhatian pada detail, artinya anggota organisasi memiliki kemampuan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada setiap detail pekerjaan yang dilakukannya. Orientasi hasil, manajer memiliki fokus pada hasil yang dapat dicapai oleh perusahaan. Orientasi orang, artinya keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada di dalam perusahaan tersebut. Orientasi tim, yaitu organisasi dapat mendorong unit-unit di dalam organisasi tersebut untuk bekerja dengan cara terkoordinasi atau pekerjaan dilakukan berdasarkan pada tim bukan secara perorangan. Keagresifan, inovasi dan pengambilan risiko, artinya pegawai dapat bertindak agresif di dalam melakukan pekerjaannya, inovatif dan berani mengambil risiko dalam mengambil keputusan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Stabilitas, artinya keputusan yang diambil dan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan, tetap dapat mempertahankan atau memegang teguh norma atau aturan yang berlaku yang ada di dalam perusahaan.

Komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi penerapan *good corporate governance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa untuk mewujudkan penerapan *good corporate governance*, organisasi harus memiliki komitmen yang kuat dan budaya organisasi yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap penerapan *good corporate governance* pada perusahaan BUMN (PT. LEN), budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap penerapan *good corporate governance* pada perusahaan BUMN (PT. LEN), dan komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap penerapan *good corporate governance* pada perusahaan BUMN (PT. LEN). Pada penelitian ini, variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi yang diteliti berpengaruh terhadap variabel penerapan *good corporate governance* sebesar 35,1%, berarti terdapat pengaruh sebesar 64,9% dari variabel-variabel lain di luar model yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran bagi Perusahaan BUMN (PT. LEN) agar dapat terus memperkuat komitmen organisasi dan terus meningkatkan budaya organisasi yang baik dilingkungan organisasi baik di perusahaan pusat maupun anak cabang sehingga penerapan GCG di PT.LEN semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J. and John P. Meyer. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63.
- Azwar, Saifuddin. 2000. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ellitan, Lena dan Anatan, Lina. 2007. *Manajemen Operasi dalam Era Baru Manufaktur*. Edisi I. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kementrian BUMN. 2002. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara. Nomor: Kep-117/M-MBU/2002. Penerapan Praktek *Good Corporate Governance* pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN).
- Pratolo, Suryo. 2008. Pengaruh Audit Manajemen, Komitmen Organisasional Manajer, Pengendalian Intern terhadap Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dan Kinerja BUMN di Indonesia. JRAI Vol IX. No. 1.
- Robbins, Stephen. P and Coulter, Mary. *Management*. Ninth Edition. New York: Prentice Hall.
- Tjager, I. Nyoman dkk. 2003. *Corporate Governance: Tantangan dan Kesempatan Bagi Komunitas Bisnis Indonesia*. Jakarta: Prenhalindo.
- Widuri, Rindang dan Paramita, Asteria. 2007. *Analisis Hubungan Peranan Budaya Perusahaan terhadap Penerapan Good Corporate Governance pada PT. Aneka Tambang Tbk*. Journal The Winners. Vol. 8. No.2. Hal: 126-138.
- Yadiati, Winwin. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Organisasi, Ketidakpastian Lingkungan dan Informasi Asimetri terhadap Kelonggaran Anggaran dan Implikasinya kepada Kinerja Manajerial (Survei pada PT. Telkom Tbk dan PT. Indosat Tbk)*. Disertasi S3. Unpad. Bansung