

Pengaruh Transparansi Komunikasi, Responsibility Individu, dan Akuntabilitas Individu Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Ditinjau Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani: Studi pada Karyawan Ayam Sambal Ladas di Kota Bandar Lampung

Risalatul Fatimah Azzahro*¹, Ahmad Habibi², Okta Suprianingsih³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

risalatulfatimahazzahro@gmail.com, ahmadhabibi@radenintan.ac.id,

oktasupriyaningsih@radenintan.ac.id

ABSTRACT

The implementation of Good Corporate Governance (GCG) in practice still faces various challenges, particularly in the Micro, Small, and Medium Enterprises (MSME) sector, which plays a significant role in the national economy. Major obstacles arise from limited resources and organizational culture. In Lampung Province, there are 88,069 MSMEs recorded, dominated by Bandar Lampung City with 51,630 as of July 2025. One operating MSME in Bandar Lampung is Ayam Sambal Ladas, a culinary business established in 2019. The presence of MSMEs in Lampung's leading city in terms of quantity and growth offers a compelling research opportunity, especially in business management. This study focuses on the application of GCG principles at Ayam Sambal Ladas in its operations. By examining GCG implementation in growing MSMEs in this potential region, the research aims to illustrate how good governance can drive performance and sustainability of local culinary businesses. This study aims to analyze the influence of key individual-level GCG principles on GCG implementation from the perspective of Islamic Human Resource Management. It employs a quantitative explanatory approach. Primary data were collected via questionnaires distributed to 35 employees as samples using nonprobability sampling. Analysis involved multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. Results indicate that transparency in communication significantly influences GCG partially, while individual responsibility and accountability do not. Simultaneously, all three variables significantly affect GCG. From the Islamic HR Management perspective, low responsibility and accountability reflect suboptimal taqwa (god-consciousness), hisab (deed reckoning), and muhasabah dhatiyyah (self-accountability) to realize the amanah (trust) of khalifah (vicegerent).

Keywords: *Good Corporate Governance, Communication Transparency, Individual Responsibility, Individual Accountability, MSMEs, Islamic Human Resource Management.*

ABSTRAK

Penerapan GCG di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan, terutama pada sektor UMKM. Padahal, sektor ini berperan signifikan dalam perekonomian nasional. Hambatan utama muncul dari keterbatasan sumber daya serta budaya organisasi. Di Provinsi Lampung tercatat sebanyak 88.069 jumlah UMKM, ini didominasi oleh Kota Bandar Lampung yang mencapai 51.630 pada Juli 2025. Salah satu UMKM yang beroperasi di wilayah Kota Bandar Lampung adalah Ayam Sambal Ladas, sebuah usaha kuliner yang berdiri sejak tahun

2019. Keberadaan UMKM pada salah satu Kota di Provinsi Lampung dengan jumlah dan perkembangan UMKM tertinggi tersebut memberikan peluang menarik untuk diteliti, terutama dalam konteks pengelolaan usaha. Penelitian ini difokuskan pada penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) pada Ayam Sambal Ladas, dalam menjalankan operasional usahanya. Dengan mengkaji implementasi GCG pada UMKM yang berkembang di wilayah potensial tersebut, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran bagaimana tata kelola yang baik dapat mendorong kinerja dan keberlanjutan usaha kuliner di tingkat lokal. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh prinsip-prinsip utama GCG pada skala individu terhadap penerapan GCG dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 35 karyawan sebagai sampel dengan metode nonprobability sampling. Analisis melalui regresi linier berganda, uji t, F, dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan secara parsial transparansi komunikasi berpengaruh signifikan, sementara responsibility dan akuntabilitas individu tidak signifikan. Secara simultan, ketiganya berpengaruh terhadap GCG. Dalam perspektif MSDI Islam, rendahnya responsibility dan akuntabilitas mencerminkan ketidakoptimalan taqwa, hisab, dan muhasabah dhatiyyah guna mewujudkan amanah khalifah.

Kata Kunci: Good Corporate Governance, Transparansi Komunikasi, Responsibility Individu, Akuntabilitas Individu, UMKM, Manajemen Sumber Daya Insani.

PENDAHULUAN

Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan seperangkat pedoman yang bertujuan memastikan bahwa pengelolaan perusahaan berjalan secara jujur, terbuka, dan dapat dipertanggungjawabkan. Gagasan mengenai perlunya tata kelola perusahaan yang baik semakin mengemuka setelah terungkapnya skandal besar Enron pada tahun 2001, yang menjadi titik balik bagi munculnya perhatian internasional terhadap praktik korporasi yang sehat. Sebagai respons terhadap peristiwa tersebut, berbagai lembaga global, seperti *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD), kemudian merumuskan seperangkat prinsip GCG yang diakui secara universal sebagai standar praktik tata kelola perusahaan yang ideal (Rudy Harjanto, 2024).

Good Corporate Governance (GCG) juga dipandang sebagai landasan penting dalam praktik bisnis masa kini karena berfungsi memastikan bahwa perusahaan dikelola secara terbuka, dapat dipertanggungjawabkan, dan berorientasi pada tanggung jawab sosial. Penerapan prinsip ini diyakini mampu memperkuat kepercayaan para pemangku kepentingan serta mendukung keberlangsungan organisasi. Penerimaan global terhadap GCG semakin menguat setelah krisis finansial 2008, ketika banyak perusahaan multinasional mengalami kegagalan tata kelola yang berujung pada kerugian ekonomi besar-besaran. Fenomena ini memperlihatkan bahwa GCG tidak hanya merupakan pedoman etika, tetapi juga instrumen strategis untuk memperkuat kinerja dan daya saing organisasi di tengah dinamika bisnis global yang semakin menantang (Kaihatu, 2025)

Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berwenang mengatur perusahaan BUMN, membuat prinsip-prinsip GCG sesuai peraturan Menteri BUMN No.Per-01/MBU/2011 tanggal 01 Agustus 2011, dengan 5 prinsip GCG. Regulasi

tersebut menegaskan bahwa tata kelola perusahaan yang baik harus berlandaskan pada lima asas pokok, yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, serta kesetaraan dan kewajaran (Rudy Harjanto, 2024). Meskipun kerangka hukum telah jelas, penerapan GCG di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan, terutama pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Padahal, sektor ini berperan signifikan dalam perekonomian nasional. Hambatan utama dalam penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) biasanya muncul dari keterbatasan sumber daya serta budaya organisasi (Nurlida & Ghalib, 2022). UMKM juga menghadapi berbagai keterbatasan, seperti penggunaan akuntansi yang sederhana, modal yang terbatas, kurangnya pengalaman di bidang manajemen, pemasaran, dan produksi (Syamsuddin, 2023).

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah tulang punggung perekonomian Indonesia. Mereka mencakup 99,9% dari seluruh unit usaha di tanah air, menyerap 97% tenaga kerja, serta berkontribusi sekitar 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Sisanya dipegang oleh perusahaan besar (Selor), 2021). Hal ini menunjukkan bahwa jika UMKM berkembang pesat, perekonomian nasional secara keseluruhan akan ikut meningkat secara nyata (Syamsuddin, 2023). Usaha kecil dan menengah (UMKM), memegang peranan signifikan dalam perekonomian Indonesia. Sektor ini terdiri dari jutaan unit usaha yang tersebar di berbagai wilayah. Oleh karena itu, penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) tidak hanya relevan bagi perusahaan besar, tetapi juga penting bagi UMKM untuk memastikan praktik bisnis yang berkelanjutan, transparan, dan profesional di seluruh lapisan ekonomi (Jaswadi, 2025).

Di Provinsi Lampung tercatat sebanyak 88.069 jumlah Usaha kecil dan menengah (UMKM) pada tahun 2024 menurut data dari Badan Pusat Statistik. Yang mana data ini mengalami pertumbuhan dari tahun 2023 yang berjumlah 81.255 menurut data dari Badan Pusat Statistik. Jumlah Usaha kecil dan menengah (UMKM) ini didominasi oleh Kota Bandar Lampung yang mencapai 51.630 pada Juli 2025. Data ini diperoleh melalui Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kota Bandar Lampung. Yang mana sebanyak 51.630 Usaha kecil dan menengah (UMKM) di Kota Bandar Lampung telah resmi memiliki NIB (Nomor Induk Berusaha). Menunjukkan bahwa UMKM yang telah terdaftar dan memiliki identitas resmi di Kota Bandar Lampung bisa menjadi indikator positif bagi pertumbuhan ekonomi lokal, karena UMKM merupakan salah satu penggerak utama ekonomi di Indonesia.

Salah satu UMKM yang beroperasi di wilayah Kota Bandar Lampung adalah Ayam Sambal Ladas, sebuah usaha kuliner yang berdiri sejak tahun 2019. Keberadaan UMKM pada salah satu Kota di Provinsi Lampung dengan jumlah dan perkembangan UMKM tertinggi tersebut memberikan peluang menarik untuk diteliti, terutama dalam konteks pengelolaan usaha. Penelitian ini difokuskan pada penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) pada Ayam Sambal Ladas, dalam menjalankan operasional usahanya. Dengan mengkaji implementasi GCG pada UMKM yang berkembang di wilayah potensial tersebut, penelitian diharapkan dapat

memberikan gambaran bagaimana tata kelola yang baik dapat mendorong kinerja dan keberlanjutan usaha kuliner di tingkat lokal.

Beberapa penelitian terdahulu telah menyoroti penerapan Good Corporate Governance (GCG) pada UMKM, dengan tujuan untuk menilai tingkat adopsi prinsip-prinsip GCG di usaha kecil dan menengah. Meskipun demikian, studi-studi tersebut menunjukkan bahwa penerapan GCG di sektor UMKM masih tergolong sangat terbatas. Penelitian Ied Nabilah Nurlida dan Saladin Ghalib (2022) dalam penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Umkm Di Kota Banjarmasin, yang mengungkapkan bahwa sekitar 65 % karyawan UMKM kuliner di Indonesia merasa tidak terlibat langsung dalam implementasi GCG, sehingga berdampak pada rendahnya efektivitas tata kelola (Nurlida & Ghalib, 2022).

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaswandi dengan judul "Analisis tingkat penerapan tata kelola perusahaan yang baik pada usaha kecil dan menengah" mengungkapkan bahwa banyak UKM di Malang Raya belum secara optimal menerapkan mekanisme GCG karena keterbatasan sumber daya dan manajemen. Permasalahan utamanya adalah adanya kesenjangan antara teori GCG dan praktiknya di lapangan, di mana banyak perusahaan gagal menerapkan prinsip-prinsip tersebut karena kurangnya pemahaman karyawan tentang peran manajemen sumber daya manusia. Tantangannya meliputi budaya organisasi dan kurangnya kesadaran karyawan, yang tidak mendukung penerapan prinsip GCG seperti transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan. Yang mana karyawan sebagai aktor utama dalam organisasi bertanggung jawab atas penerapan prinsip-prinsip tersebut (Jaswadi, 2025).

Dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), khususnya seperti di unit usaha kuliner, pelaksanaan GCG kerap dianggap kurang strategis karena keterbatasan sumber daya dan struktur organisasi yang sederhana. Kondisi ini menyebabkan penerapan GCG di UMKM sering kali tertinggal dibandingkan dengan perusahaan berskala besar yang memiliki sistem dan prosedur tata kelola yang lebih mapan (Iqbal et al., 2024). Salah satu aspek krusial dalam penerapan GCG adalah transparansi komunikasi. Keterbukaan informasi dalam perusahaan berfungsi untuk memperkuat rasa percaya antara manajemen dan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Komunikasi yang jelas dan terbuka memungkinkan karyawan memahami peran serta tanggung jawabnya dalam proses tata kelola. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa mekanisme komunikasi di banyak UMKM masih bersifat satu arah, belum konsisten, dan tidak sepenuhnya transparan. Akibatnya, partisipasi karyawan dalam pelaksanaan GCG menjadi terbatas, dan hal ini berpotensi menurunkan motivasi kerja serta loyalitas terhadap Perusahaan (Karsono, 2023).

Faktor lainnya adalah tanggung jawab individu, yang menjadi fondasi etika kerja dalam organisasi. Tanggung jawab personal menumbuhkan kesadaran karyawan untuk melaksanakan tugas dengan jujur, disiplin, dan berorientasi pada hasil yang dapat dipertanggungjawabkan. Karyawan dengan tingkat tanggung jawab tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat dan berkontribusi positif terhadap

peningkatan produktivitas. Sebaliknya, rendahnya rasa tanggung jawab sering kali berujung pada lemahnya kinerja, konflik internal, serta rendahnya kepercayaan terhadap sistem tata kelola Perusahaan (Karsono, 2023). Selanjutnya, akuntabilitas individu juga berperan penting dalam memastikan bahwa setiap karyawan mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya secara transparan dan objektif. Tingginya akuntabilitas menunjukkan adanya integritas dan kesadaran moral terhadap konsekuensi dari setiap tindakan yang dilakukan di lingkungan kerja. Implementasi sistem evaluasi dan pelaporan yang terstruktur dapat memperkuat budaya akuntabilitas ini, sehingga meningkatkan kepercayaan dan kredibilitas organisasi. Sebaliknya, lemahnya akuntabilitas menyebabkan rendahnya disiplin kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Yusi Irensi Seppa & Andi Sadriani, 2024).

Dalam penelitian ini, ketiga prinsip tersebut tidak hanya dianalisis pada level organisasi, tetapi juga diterapkan pada ranah individual, sehingga peran setiap karyawan dalam menghidupkan prinsip-prinsip GCG dapat terlihat lebih jelas dan terukur. Fokus pada tingkat personal ini berangkat dari berbagai temuan empiris yang menunjukkan bahwa kegagalan penerapan GCG di UMKM seringkali disebabkan oleh keterbatasan kapasitas sumber daya manusia, lemahnya kualitas manajerial, serta kurang optimalnya pemahaman karyawan terhadap nilai-nilai tata kelola, karena karyawan UMKM merasa tidak dilibatkan secara langsung dalam proses implementasi GCG, sehingga efektivitas penerapan tata kelola masih rendah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan regulasi atau pedoman GCG saja tidak cukup, bila tidak diikuti dengan internalisasi nilai-nilai etis pada level individu.

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI), keberhasilan penerapan Good Corporate Governance (GCG) bergantung pada pengelolaan karyawan yang adil, profesional, dan beretika, di mana MSDI berperan sebagai fondasi utama melalui pengembangan kompetensi, pembinaan sikap etis, serta pengawasan kinerja untuk mewujudkan transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab organisasi. Prinsip ini selaras dengan sistem MSDI yang memastikan pemanfaatan potensi manusia secara efektif guna mencapai tujuan perusahaan, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an QS. Ar-Rum:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ
الدِّينُ الْقَيُّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

"Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. Itulah agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui".

Yang menggambarkan potensi sempurna manusia sebagai makhluk berfitrah lurus untuk dikembangkan secara optimal. Integrasi MSDI dengan GCG tidak hanya menjamin kepatuhan regulasi, tetapi juga menciptakan harmoni hubungan kerja, keadilan sosial, serta keberlanjutan bisnis yang berintegritas, sehingga karyawan yang termotivasi dan berpengetahuan akan mendukung tata kelola profesional yang berkelanjutan (Danimah et al., 2023).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan Prinsip Transparansi,

Responsibility dan Akuntabilitas memiliki pengaruh dalam penerapan Good Corporate Governance (GCG), namun belum ada penelitian yang membahas ketiga prinsip tersebut dalam tingkat individu karyawan, serta belum ada yang membahas ketiga prinsip tersebut secara simultan terlebih lagi pada sektor UMKM. Selain itu, terbatasnya penelitian terdahulu yang mengkaji keterkaitan Prinsip Good Corporate Governance (GCG) dengan Manajemen Sumber Daya Insani, yang mana keduanya memiliki prinsip-prinsip sejalan dan berkaitan satu sama lain.

Penelitian ini penting untuk dilakukan dikarenakan fenomena kegagalan dan hambatan sektor UMKM dalam penerapan Good Corporate Governance (GCG) yang mana disisi lain pemerintah telah mengeluarkan aturan atau pedoman dalam penerapan Good Corporate Governance (GCG) menunjukkan adanya dinamika dan pertimbangan strategis yang belum dipahami. Penelitian merumuskan permasalahan mengenai apakah pengaruh Transparansi Komunikasi, Responsibility Individu, dan Akuntabilitas Individu terhadap Penerapan Good Corporate Governance dengan Studi Pada Sektor UMKM Ayam Sambal Ladas Di Kota Bandar Lampung, serta mengetahui kesesuaiannya dengan Manajemen Sumber Daya Insani. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Transparansi Komunikasi, Responsibility Individu, dan Akuntabilitas Individu terhadap Penerapan Good Corporate Governance dengan Studi Pada Sektor UMKM Ayam Sambal Ladas Di Kota Bandar Lampung, serta mengetahui kesesuaiannya dengan Manajemen Sumber Daya Insani. Penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat praktis bagi sektor UMKM serupa untuk mengimplementasikan mekanisme Good Corporate Governance (GCG) dalam lingkup MSDI yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dari bulan November 2025 sampai dengan selesai. Penelitian ini berlokasi di Kota Bandar Lampung, Tepatnya pada sektor UMKM Ayam Sambal Ladas. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif eksplanatif. Data primer penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban/pendapat sampel sebagai responden atas pertanyaan riset kuesioner skala likert yang diajukan. Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari buku, jurnal, website, dan karya tulis lainnya yang relevan dengan topik penelitian, kemudian diteliti secara cermat untuk menilai relevansi dan keakuratannya. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik kuantitatif data kuesioner, penilaian validitas dan reliabilitas instrumen, dan pengujian asumsi klasik. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menentukan apakah variabel transparansi komunikasi, responsibility individu, dan akuntabilitas individu berpengaruh terhadap penerapan good corporate governance. Dengan pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Ayam Sambal Ladas yang berjumlah 35 orang, dengan teknik sampling atau teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan metode sensus atau sampling total, yaitu teknik pengembalian sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebagai subyek atau sebagai responden pemberi informasi.

Penggunaan teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang memungkinkan untuk semua anggota dapat mewakili dari keseluruhan total populasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan berjumlah 35.

Dalam penelitian ini, variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah penerapan good corporate governance (Y) dan terdapat tiga variabel bebas (*independent*), yaitu Transparansi Komunikasi (X1), Responsibility Individu (X2), dan Akuntabilitas Individu (X3). Adapun hipotesis dalam penelitian ini antarlain:

H1: Transparansi Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan Good Corporate Governance.

H2: Responsibility Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan Good Corporate Governance.

H3: Akuntabilitas Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan Good Corporate Governance.

H4: Transparansi Komunikasi, Responsibility Individu, dan Akuntabilitas Individu berpengaruh secara simultan terhadap penerapan Good Corporate Governance.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Transparansi Komunikasi (X1)	X1.1	0,671	0,334	VALID
	X1.2	0,546	0,334	VALID
	X1.3	0,555	0,334	VALID
	X1.4	0,776	0,334	VALID
	X1.5	0,716	0,334	VALID
	X1.6	0,811	0,334	VALID
	X1.7	0,814	0,334	VALID
	X1.8	0,679	0,334	VALID
	X1.9	0,587	0,334	VALID
Responsibility Individu (X2)	X2.1	0,724	0,334	VALID
	X2.2	0,583	0,334	VALID
	X2.3	0,713	0,334	VALID
	X2.4	0,748	0,334	VALID
	X2.5	0,744	0,334	VALID
	X2.6	0,833	0,334	VALID
	X2.7	0,797	0,334	VALID
	X2.8	0,788	0,334	VALID
	X2.9	0,712	0,334	VALID
	X2.10	0,669	0,334	VALID
	X2.11	0,675	0,334	VALID
	X2.12	0,665	0,334	VALID

Akuntabilitas Individu (X3)	X3.1	0,847	0,334	VALID
	X3.2	0,868	0,334	VALID
	X3.3	0,767	0,334	VALID
	X3.4	0,658	0,334	VALID
	X3.5	0,856	0,334	VALID
	X3.6	0,698	0,334	VALID
	X3.7	0,700	0,334	VALID
	X3.8	0,895	0,334	VALID
	X3.9	0,633	0,334	VALID
	X3.10	0,828	0,334	VALID
	X3.11	0,721	0,334	VALID
	X3.12	0,887	0,334	VALID
Good Corporate Governance (Y)	Y.1	0,708	0,334	VALID
	Y.2	0,786	0,334	VALID
	Y.3	0,583	0,334	VALID
	Y.4	0,652	0,334	VALID
	Y.5	0,824	0,334	VALID
	Y.6	0,903	0,334	VALID
	Y.7	0,809	0,334	VALID
	Y.8	0,671	0,334	VALID
	Y.9	0,811	0,334	VALID
	Y.10	0,735	0,334	VALID
	Y.11	0,764	0,334	VALID
	Y.12	0,777	0,334	VALID
	Y.13	0,716	0,334	VALID
	Y.14	0,688	0,334	VALID
	Y.15	0,599	0,334	VALID

Sumber: Data diolah SPSS 31.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian, seluruh item pernyataan pada variabel Transparansi Komunikasi, Responsibility Individu, Akuntabilitas Individu dan Good Corporate Governance memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Maka, seluruh item pernyataan pada keempat variabel penelitian dinyatakan valid, seluruh item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

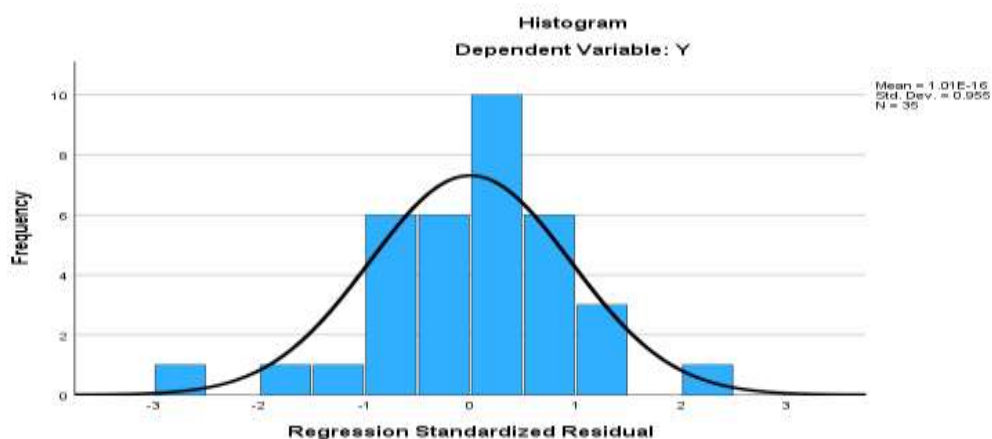
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Taraf Signifikan	Keterangan
Transparansi Komunikasi (X1)	0,882	0,60	Reliabel

Responsibility Individu (X2)	0,908	0,60	Reliabel
Akuntabilitas Individu (X3)	0,942	0,60	Reliabel
Good Corporate Governance (Y)	0,938	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 31.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *alpha* lebih besar dari taraf signifikan 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Hasil ini menunjukkan item pernyataan pada masing-masing variabel memberikan hasil yang konsisten yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

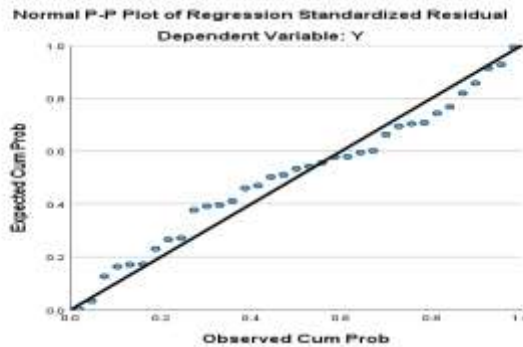
Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah SPSS 31.

Berdasarkan gambar grafik *histogram residual*, menunjukkan data histogram residual membentuk pola yang menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped*) dan menyebar di sekitar nilai nol. Hal ini menunjukkan bahwa residual memiliki kecenderungan distribusi yang mendekati normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)

Sumber: Data diolah SPSS 31.

Berdasarkan hasil Normal P-P Plot, menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar dan titik-titik mengikuti garis diagonal. Meskipun hasil Normal P-P Plot terdapat sedikit penyimpangan di beberapa titik, namun secara umum sebaran residual pada hasil ini berada di sekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Tests of Normality						
Kolmogorov-Smirnov				Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.117	33	.200	.977	33	.688
X2	.140	33	.100	.965	33	.360
X3	.173	33	.013	.924	33	.024
Y	.120	33	.200	.982	33	.838

Sumber: Data diolah SPSS 31

Berdasarkan hasil uji *Shapiro-Wilk*, nilai *Sig.* pada masing-masing variabel menunjukkan hasil lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$. Maka, disimpulkan hasil uji *Shapiro-Wilk* adalah data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolenearitas

Uji multikolenearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari atau $\geq 0,10$ dapat diartikan bahwa tidak terjadi Multikolenearitas. Dan jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah atau $\geq 10,0$ dapat diartikan bahwa tidak terjadi Multikolenearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolenearitas

Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		Collinearity Statistic

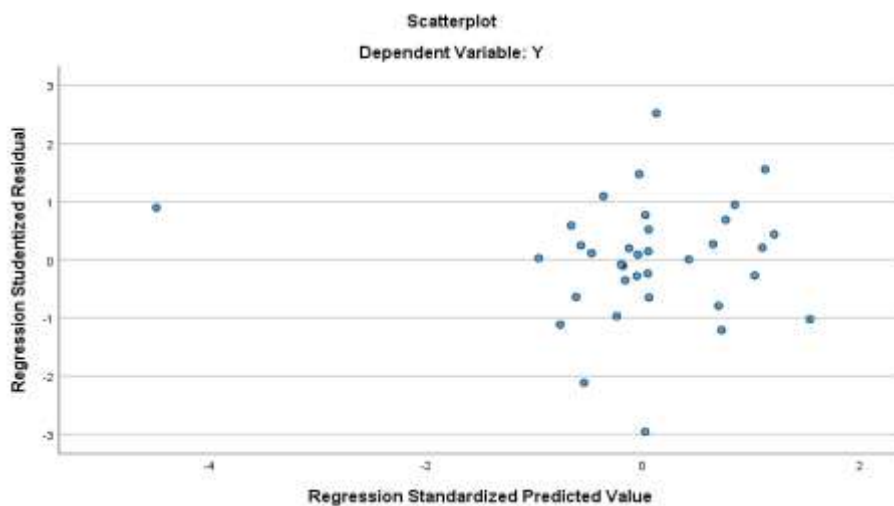
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (constant)	5.841	7.074		.826	.415		
X1	.912	.263	.563	3.468	.002	.408	2.451
X2	.404	.330	.306	1.224	.230	.172	5.830
X3	.025	.374	.019	.067	.947	.127	7.880

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 31.

Hasil uji variabel X1 memiliki nilai *tolerance* 0,408 dan nilai VIF 2,451, variabel X2 memiliki nilai *tolerance* 0,172 dan nilai VIF 5,830, variabel X3 memiliki nilai *tolerance* 0,127 dan nilai VIF 7,880. Sehingga hasil variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,0, tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, serta memenuhi asumsi multikolinieritas dan layak digunakan analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 31.

Berdasarkan gambar hasil *Scatterplot*, menunjukkan adanya hubungan antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual* pada variabel dependen Y yang menunjukkan titik-titik yang tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu, baik berupa pola

mengerucut, melebar, ataupun bergelombang. Meskipun sebagian besar data berkumpul di area tengah, persebarannya tidak menunjukkan adanya penyempitan atau pelebaran varians yang sistematis seiring dengan bertambahnya nilai prediksi. Hasil ini menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Memang terlihat ada satu titik outlier di sebelah kiri jauh pada sumbu X, namun secara keseluruhan pola utamanya tetap acak. Hasil penelitian ini menunjukkan *varians residual* bersifat konstan dan model regresi telah memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas, sehingga hasil analisis regresi penelitian ini dapat dinyatakan valid dan layak untuk digunakan pada tahap pengujian selanjutnya.

Uji Statistik Uji T

Tabel 5. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(constant)	5.841	7.074		.826	.415
	Transparans Komunikasi	.912	.263	.563	3.468	.002
	Responsibility Individu	.404	.330	.306	1.224	.230
	Akuntabilitas Individu	.025	.374	.019	.067	.947
a. Dependent Variable: Good Corporate Governance						

Sumber: Data diolah SPSS 31.

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing antar variabel independen terhadap penerapan Good Corporate Governance (GCG) secara parsial. Hasil ini menunjukkan variabel Transparansi Komunikasi memiliki nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05, sehingga berpengaruh secara signifikan terhadap penerapan Good Corporate Governance di Ayam Sambal ladas Kota Bandar Lampung. Sedangkan variabel Responsibility Individu memiliki nilai signifikan 0,230, dan variable Akuntabilitas Individu memiliki nilai signifikan 0,947, nilai ini lebih besar dari 0,05, maka tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan Good Corporate Governance di Ayam Sambal ladas Kota Bandar Lampung.



Uji F (Uji Secara Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Mo del		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	1811.484	3	603.828	20.705	.000 b
	Residual	904.059	31	29.163		
	Total	2715.543	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictor: (Constant),X3,X1,X2

Sumber: Data diolah SPSS 31.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel secara simultan terhadap Penerapan Good Corporate Governance. Berdasarkan hasil uji F, nilai F 20,705 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan Transparansi Komunikasi, Responsibility Individu, dan Akuntabilitas Individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Good Corporate Governance (GCG).

Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary									
Mod el	R	R Squa re	Adjust ed R Square	Std. Error of the Estima te	R Squar e Chan ge	F Chan ge	df 1	df 2	Sig. F Chan ge
1	.817 a	.667	.635	5.400	.667	20.70 5	3	31	.000

a. Predictor: (Constant),X3,X1,X2

Sumber: Data diolah SPSS 31.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,635. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sebesar 63,5% penerapan good corporate governance sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh Transparansi Komunikasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada Karyawan Ayam Sambal Ladas Di Kota Bandar Lampung

Pengaruh Transparansi Komunikasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (GCG) berdasarkan nilai koefisien regresi linear berganda sebesar 0,912

dan bernilai positif. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung (3,468) > t tabel (2,039) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor transparansi komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan good corporate governance. Maka, $H01$ ditolak dan $H11$ diterima.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Agency Theory*, karena teori ini menganggap bahwa pemilik usaha (principal) dan karyawan (agent) sering memiliki kepentingan yang bertentangan, di mana karyawan sebagai agent cenderung bertindak demi keuntungan pribadi seperti mengurangi usaha atau menyembunyikan kesalahan, sehingga memerlukan pengawasan ketat untuk menerapkan Good Corporate Governance (GCG) yang efektif. Dalam penelitian ini, Transparansi Komunikasi berfungsi sebagai alat pengawasan utama yang mengurangi ketidakjelasan informasi, memungkinkan pemilik melihat aktivitas karyawan secara terbuka. Misalnya, memantau pengelolaan stok bahan baku atau penjualan harian, sehingga mencegah perilaku oportunistik dan meningkatkan kualitas GCG secara signifikan. Sedangkan dalam Teori Ability-Motivation-Opportunity (AMO) menyatakan bahwa kinerja karyawan bergantung pada tiga faktor, yaitu kemampuan, motivasi, dan peluang berkontribusi. Dalam penelitian ini, Transparansi Komunikasi meningkatkan opportunity, sehingga karyawan merasa dilibatkan, meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu berkontribusi pada tata kelola perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Karsono dari Universitas Bhayangkara Jakarta, yang menyatakan bahwa Transparansi berpengaruh signifikan terhadap pencapaian Good Corporate Governance (Karsono, 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa Transparansi Komunikasi berperan dalam penerapan Good Corporate Governance melalui kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi secara terbuka dalam pengambilan keputusan, berbagi informasi, dan memberikan masukan, yang secara langsung mendukung GCG melalui kolaborasi dan pengurangan kesalahan informasi.

Pengaruh Responsibility Individu Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada Karyawan Ayam Sambal Ladas Di Kota Bandar Lampung

Pengaruh Faktor Responsibility Individu Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Di Ayam Sambal Ladas Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi linear berganda sebesar 0,404 dan bernilai positif. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung (1,224) < t tabel (2,039) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,230 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Responsibility Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Good Corporate Governance Di Ayam Sambal Ladas Kota Bandar Lampung. Maka, $H02$ diterima dan $H12$ ditolak.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Agency Theory*, yang menganggap bahwa pemilik usaha (principal) dan karyawan (agent) sering memiliki kepentingan yang bertentangan, dimana teori ini tidak mempercayai bahwa tanggung jawab atau pertanggungjawaban pribadi karyawan akan muncul secara alami, perlu adanya

aturan yang mengikat dan pengawasan yang ketat oleh pihak principal. Dalam penelitian ini, tanggung jawab pribadi individu (seperti inisiatif mandiri untuk bertanggung jawab atas tugas) tidak cukup kuat untuk mendorong implementasi GCG, karena asumsi dasarnya adalah individu (agent) tidak selalu bisa diandalkan secara intrinsik tanpa pengawasan eksternal. Kegagalan ini menunjukkan bahwa di praktik nyata Ayam Sambal Ladas, motivasi intrinsik individu belum kuat, dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi atau kurangnya pelatihan etika karyawan. Sebagaimana dijelaskan dalam Teori AMO bahwa kinerja memerlukan motivasi yang selaras dengan tujuan organisasi. Di Ayam Sambal Ladas, Responsibility Individu gagal karena Motivation karyawan yang rendah sehingga tidak ada dorongan untuk bertanggung jawab secara mandiri, yang berpengaruh dalam pengimplementasian Good Corporate Governance.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Veronica Yonita dan Rina Aprilyanti, yang menyebutkan Penerapan prinsip responsibility tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pelaksanaan good corporate governance pada usaha kecil dan menengah (Yonita & Aprilyanti, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan good corporate governance melalui responsibility individu masih menghadapi hambatan, yang disebabkan oleh kurangnya kesadaran etika bisnis, motivasi intrinsik yang rendah, serta lemahnya sistem pengawasan dan budaya organisasi yang belum mendukung responsibility individu di kalangan karyawan.

Pengaruh Akuntabilitas Individu Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada Karyawan Ayam Sambal Ladas Di Kota Bandar Lampung

Pengaruh Faktor Akuntabilitas Individu Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Di Ayam Sambal Ladas Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi linear berganda sebesar 0,025 dan bernilai positif. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung (0,067) < t tabel (2,039) dengan tingkat signifikan sebesar $0,947 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Akuntabilitas Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Good Corporate Governance Di Ayam Sambal Ladas Kota Bandar Lampung. Maka, H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Agency Theory*, teori ini menganggap bahwa agent sering kali bertindak demi kepentingan pribadi, sehingga menimbulkan konflik dengan principal dan memerlukan mekanisme pengawasan. Dalam penelitian ini pertanggungjawaban individu (seperti kemampuan mempertanggungjawabkan keputusan secara pribadi) tidak cukup kuat untuk mendorong GCG sendirian di konteks usaha ini, dapat disebabkan oleh kurangnya mekanisme pengawasan formal, seperti kontrak ketat atau sanksi jelas, yang membuat karyawan tidak termotivasi untuk bertanggung jawab tanpa tekanan dari pemilik. Memperkuat pengawasan melalui laporan rutin serta aturan sederhana untuk mengurangi konflik kepentingan sangat diperlukan untuk menerapkan Good Corporate Governance (GCG) yang efektif. Sedangkan dalam Teori *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO), *Ability* karyawan terbatas pada penelitian ini, mereka mungkin belum memiliki keterampilan atau

pengetahuan yang cukup untuk mempertanggungjawabkan diri secara proaktif.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Muhammad Iqbal, Septian Dwi Cahya, dan Ahmad Wahyudi Zein yang menyatakan bahwa, akuntabilitas belum sepenuhnya dipahami sebagai mekanisme pertanggungjawaban yang sistematis, akuntabilitas masih menghadapi tantangan dalam penerapannya. Keterbatasan pemahaman manajerial dan belum adanya pembagian peran yang jelas menjadi faktor utama (Iqbal et al., 2026). Kondisi ini menunjukkan bahwa, penerapan akuntabilitas individu terhadap *Good Corporate Governance* masih menghadapi hambatan signifikan, yang disebabkan oleh kurangnya pemahaman manajerial, keterbatasan ability karyawan, serta absennya mekanisme pengawasan formal yang mengikat principal dan agent.

Pengaruh Transparansi Komunikasi, Responsibility Individu, Dan Akuntabilitas Individu Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada Karyawan Ayam Sambal Ladas Di Kota Bandar Lampung

Pengaruh Faktor Transparansi Komunikasi, Responsibility Individu, Dan Akuntabilitas Individu Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada Karyawan Ayam Sambal Ladas Di Kota Bandar Lampung berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung 20,705 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan Faktor Transparansi Komunikasi, Responsibility Individu, Dan Akuntabilitas Individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada Karyawan Ayam Sambal Ladas Di Kota Bandar Lampung. Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,635. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Transparansi Komunikasi, Responsibility Individu, Dan Akuntabilitas Individu mampu menjelaskan sebesar 63,5% variasi Penerapan Good Corporate Governance Pada Karyawan Ayam Sambal Ladas Di Kota Bandar Lampung, sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini berdasarkan uji F dan uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Penerapan Good Corporate Governance Pada Karyawan Ayam Sambal Ladas Di Kota Bandar Lampung tidak ditentukan oleh satu faktor secara terpisah, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor secara bersamaan.

Penerapan Good Corporate Governance Pada Karyawan Ayam Sambal Ladas Di Kota Bandar Lampung dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani

Berdasarkan hasil analisis regresi, penerapan *Good Corporate Governance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan oleh faktor Responsibility Individu dan Akuntabilitas Individu. Sedangkan faktor Transparansi Komunikasi berpengaruh signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa, karyawan lebih responsif terhadap arahan dan informasi terbuka dari manajemen (principal) daripada mengandalkan inisiatif atau pertanggungjawaban mandiri (agent), sehingga transparansi komunikasi menjadi pendorong utama GCG di Ayam Sambal Ladas.

Berdasarkan tinjauan perspektif Manajemen Sumber Daya Insani, penerapan *Good Corporate Governance* di Ayam Sambal ladas belum sesuai dengan prinsip Manajemen Sumber Daya Insani, khususnya pada prinsip kepatuhan (*ta'ah*), keadilan (*al-'adl*), dan ketaqwaan. Manajemen Sumber Daya Insani menekankan pengelolaan manusia sebagai khalifah (pemimpin bumi) berlandaskan prinsip-prinsip Al-Qur'an dan Hadis. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an (QS. An-Nisa: 58)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat."

Transparansi komunikasi selaras dengan konsep *sidq* (kejujuran) dan *ihtisab* (pertanggungjawaban akhirat), di mana pemilik (*principal*) serta karyawan (*agen*) wajib membuka informasi secara terbuka untuk hindari *ghulul* (penggelapan). Sementara *responsibility* individu mencerminkan *takwa* (kesadaran ilahi) agar karyawan bertanggung jawab atas tugas pribadi. Pada penelitian ini, individu seharusnya bertanggung jawab atas amanah tanpa paksaan. Kegagalan ini disebabkan *taqwa* yang rendah atau kurangnya *tarbiyah* (pendidikan spiritual), sehingga karyawan tidak menginternalisasi *responsibility* sebagai ibadah. Akuntabilitas individu didasari *hisab* (perhitungan amal) dan *muhasabah dhatiyyah* (pertanggungjawaban diri), mendorong karyawan melapor keputusan secara adil, sejalan dengan MSDM Islam yang memandang karyawan sebagai khalifah (wakil Allah) dengan hak upah layak (*ujrah*), pelatihan (*tarbiyah*), dan lingkungan kerja rahmah (kasih sayang). Namun, pada penelitian ini, konsep tersebut belum terimplementasikan secara baik. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa integrasi prinsip-prinsip Islam seperti *sidq*, *ihtisab*, *takwa*, *hisab*, *muhasabah dhatiyyah*, dan konsep khalifah dalam manajemen sumber daya insani diperlukan untuk mengatasi rendahnya transparansi komunikasi, *responsibility* individu, dan akuntabilitas individu dalam mendukung penerapan *good corporate governance* khususnya pada sektor UMKM.

KESIMPULAN DAN SARAN

Responsibility Individu dan Akuntabilitas Individu secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan *Good Corporate Governance* di Ayam Sambal Ladas Kota Bandar Lampung, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih bergantung pada pengawasan eksternal dan arahan manajemen daripada inisiatif mandiri, sehingga faktor individu memerlukan dukungan struktural seperti SOP harian yang jelas, sistem pelaporan yang ketat, pelatihan rutin etika GCG, dan insentif berbasis kinerja. Sedangkan Transparansi Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan, Transparansi komunikasi berperan sebagai pengawas utama yang meminimalkan ketidakjelasan informasi, memungkinkan pemilik memantau aktivitas karyawan secara terbuka, sehingga mencegah oportuniste dan

meningkatkan kualitas GCG secara signifikan. Secara simultan, Transparansi Komunikasi, Responsibility Individu, dan Akuntabilitas Individu berpengaruh signifikan terhadap penerapan *Good Corporate Governance* sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* pada karyawan Ayam Sambal Ladas di Kota Bandar Lampung dipengaruhi oleh kombinasi Transparansi Komunikasi, Responsibility Individu, dan Akuntabilitas Individu secara bersamaan, dengan kontribusi model sebesar 63,5% terhadap variasi GCG. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani, fenomena kegagalan responsibility Individu dan Akuntabilitas Individu menunjukkan bahwa penerapan prinsip taqwa (kesadaran ilahi), hisab (perhitungan amal), muhasabah dhatiyyah (pertanggungjawaban diri), serta tarbiyah (pendidikan spiritual) belum sepenuhnya optimal, sehingga karyawan gagal menginternalisasi amanah sebagai ibadah dan bertanggung jawab mandiri tanpa pengawasan eksternal. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan Manajemen Sumber Daya Isani yang lebih efektif untuk mengintegrasikan prinsip Islam seperti sidq, takwa, dan muhasabah dhatiyyah melalui tarbiyah rutin, pelaporan harian stok dan penjualan, serta lingkungan kerja bersih dan sehat guna meningkatkan responsibility individu, akuntabilitas individu, dan penerapan Good Corporate Governance di Ayam Sambal Ladas Bandar Lampung

DAFTAR PUSTAKA

- Danimah, U., Wahyuni, E. S., & Nurhab, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Insani pada bisnis Home Industri*. CV brimedia global.
- Iqbal, M., Cahya, S. D., & Zein, A. W. (2026). *Penerapan Prinsip Good Corporate Governance pada UMKM Berbasis Digital di Kota Medan dalam Era Terkini*. 3(3), 75-83.
- Iqbal, M., Ningsih, N., Siregar, R. H., & Astri, Y. (2024). Analisis Pengaruh Prinsip-prinsip Good Corporate Governance Pada UMKM Di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2, 226-235.
- Jaswadi. (2025). Analisis tingkat penerapan tata kelola perusahaan yang baik pada usaha kecil dan menengah. *Jurnal Siasat Bisnis*, 20, 161-180. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol20.iss2.art5>
- Kaihatu, T. S. (2025). Good Corporate Governance Dan Penerapannya Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8, 1-9. <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jmk.8.1.pp.%201-9>
- Karsono, B. (2023). Good Corporate Governance: Transparency, Accountability, Responsibility, Independency dan Fairness (Literature Review). *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 811-821. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i5.1860>
- Nurlida, I. N., & Ghalib, S. (2022). Analisis Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Umkm Di Kota Banjarmasin. *Smart Business Journal*, 1(2), 36. <https://doi.org/10.20527/sbj.v1i2.12797>
- Rudy Harjanto. (2024). *Manajemen Risiko Substansi dan Fundamental* (monalisa (ed.); 2 ed.). Rajawali Pers PT Rajagrafindo.

- Selor), M. J. (Kasubbag U. K. T. (2021). *UMKM Hebat, Perekonomian Nasional Meningkatkan*.
<https://djpb.kemenkeu.go.id/portal/id/berita/lainnya/opini/4133-umkmhebat%2C-perekonomian-nasional>
- Syamsuddin, S. (2023). *Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam meningkatkan kinerja karyawan*. 7, 2225–2233.
- Yonita, V., & Aprilyanti, R. (2025). *Analisis Penerapan Prinsip – prinsip Good Corporate Governance Pada Usaha Kecil dan Menengah (Studi Pada UKM Restoran / Rumah Makan / Kafe di Daerah Cikupa Tangerang)*. 4(1), 1–9.
<https://doi.org/10.32877/ef.v4i1.454>
- Yusi Irensi Seppa, & Andi Sadriani. (2024). Implementasi Prinsip Akuntabilitas Pada Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Taxation and Accounting*, 115–120.
<https://doi.org/10.61220/ijota.v2i2.31>