

SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
PENERAPAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*
DIMODERASI BUDAYA ORGANISASI PADA RUMAH SAKIT
DR. WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR**

ANUGERAH SATRIA PUTRA



**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENERAPAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DIMODERASI BUDAYA ORGANISASI PADA RUMAH SAKIT DR. WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**ANUGERAH SATRIA PUTRA
A031171511**



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENERAPAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DIMODERASI BUDAYA ORGANISASI PADA RUMAH SAKIT DR. WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR

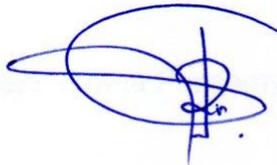
disusun dan diajukan oleh

ANUGERAH SATRIA PUTRA
A031171511

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

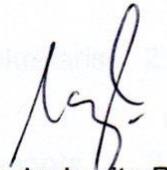
Makassar, 8 November 2022

Pembimbing I



Dr. Grace T. Pontoh, S.E., Ak., M.Si., CA
NIP 196503201992032002

Pembimbing II



Asharin Juwita Purisamya, S.E., M.Sc.
NIP 199109042019044001

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si.
NIP 19650307199431003

SKRIPSI

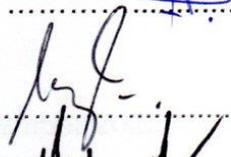
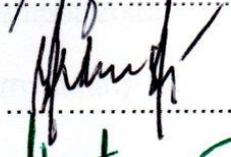
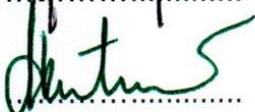
PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENERAPAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DIMODERASI BUDAYA ORGANISASI PADA RUMAH SAKIT DR. WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

**ANUGERAH SATRIA PUTRA
A031171527**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **15 Desember 2022** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Grace T. Pontoh, S.E., Ak., M.Si., CA	Ketua	1. 
2.	Asharin Juwita Purisamy, S.E., M.Sc.	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Hj. Mediaty, S.E., M.Si., Ak., CA	Anggota	3. 
4.	Dr. Ratna Ayu Damayanti, S.E., Ak., M.Soc.Sc., CA	Anggota	4. 

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si.
NIP 19650307199431003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini oleh,

nama : Anugerah Satria Putra

NIM : A031171511

departemen/program studi : Akuntansi/Strata Satu (S1)

dengan ini menyatakan yang sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul,

**Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Penerapan
Good Corporate Governance Dimoderasi Budaya Organisasi pada
Rumah Sakit dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 14 Desember 2022

Yang membuat pernyataan,



Anugerah Satria Putra

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Salawat dan salam semoga tetap tercurah kepada junjungan baginda Rasulullah Muhammad SAW, sebagai suri tauladan dalam kehidupan sehari-hari yang membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman islamiah seperti saat ini.

Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Banyak pihak yang telah mendukung dalam bentuk bimbingan, nasehat, doa serta saran dari berbagai pihak.

Pertama-tama ucapan terima kasih peneliti berikan kepada ibu Dr. Grace T. Pontoh, S.E., Ak., M.Si., CA, dan Ibu Asharin Juwita Purisamya, S.E., M.Sc., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya, segala pemikiran, motivasi, ide, bantuan, arahan, nasehat, bantuan literatur serta diskusi-diskusi yang telah dilakukan dengan peneliti.

Ucapan terima kasih juga peneliti tujukan kepada Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar atas kesediaannya memberikan informasi dan memberikan bantuan sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Terakhir, ucapan terima kasih kepada ayah dan ibu, saudara(i) dan teman-teman atas bantuan, nasehat dan motivasi yang diberikan selama penelitian skripsi ini berlangsung. Semoga semua pihak mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, 14 Desember 2022

Peneliti,

Anugerah Satria Putra

ABSTRAK

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* Dimoderasi Budaya Organisasi pada Rumah Sakit dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar

The Influence of Internal Control Systems on the Implementation of Good Corporate Governance Moderated Organizational Culture at dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar

Anugerah Satria Putra
Grace T. Pontoh
Asharin Juwita Purisamy

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap penerapan *good corporate governance*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan data primer atas jawaban kuesioner dari pegawai rumah sakit kemudian dianalisis secara kuantitatif yakni analisis regresi menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*, (2) budaya organisasi memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap *good corporate governance*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan sistem pengendalian internal dan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan penerapan *good corporate governance*.

Kata Kunci : sistem pengendalian internal, budaya organisasi, *good corporate governance*

This study aims to analyze the influence of internal control systems and organizational culture on the implementation of good corporate governance. Data analysis was carried out using primary data on the answers to questionnaires from hospital employees and then analyzed quantitatively, namely regression analysis using SPSS. The results of this study indicate that (1) the internal control system has a positive and significant effect on good corporate governance, (2) organizational culture moderates the influence of the internal control system on good corporate governance. This shows that a good internal control system and organizational culture can improve the implementation of good corporate governance.

Keywords: *internal control system, organizational culture, good corporate governance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Masalah	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
1.5 Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Tinjauan Teori Dan Konsep.....	6
2.1.1 Teori Tata Laksana (<i>Stewarship Theory</i>)	6
2.1.2 Sistem Pengendalian Internal	7
2.1.2.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal.....	7
2.1.2.2 Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Internal.....	8
2.1.2.3 Komponen Sistem Pengendalian Internal.....	9
2.1.3 Budaya Organisasi.....	18
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	18
2.1.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	19
2.1.3.3 Fungsi Budaya Organisasi	19
2.1.4 <i>Good Corporate Governance</i>	19
2.1.4.1 Pengertian <i>Good Corporate Governance</i>	19
2.1.4.2 Prinsip <i>Good Corporate Governance</i>	20
2.1.4.3 Tujuan <i>Good Corporate Governance</i>	21

2.2 Tinjauan Empiris.....	22
2.3 Kerangka Pemikiran.....	25
2.4 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Tempat Dan Waktu	29
3.3 Populasi Dan Sampel.....	29
3.3.1 Populasi.....	29
3.3.2 Sampel	30
3.4 Jenis Dan Sumber Data	30
3.4.1 Jenis Data.....	30
3.4.2 Sumber Data.....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	31
3.6.1 Variabel Independen.....	31
3.6.2 Variabel Dependen	31
3.6.3 Variabel Moderasi.....	31
3.7 Instrumen Penelitian.....	32
3.8 Analisis Data	32
3.8.1 Uji Validitas	32
3.8.2 Uji Reliabilitas	33
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	34
3.8.4 Uji Hipotesis.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Deskripsi Data	37
4.2 Karakteristik Demografi Responden	37
4.3 Analisis Data	38
4.3.1 Statistik Deskriptif	38
4.3.2 Uji Validitas.....	39
4.3.3 Uji Reliabilitas	39
4.3.4 Uji Normalitas	39
4.3.5 Uji Multikolinieritas.....	40
4.3.6 Uji Heteroskedastisitas	40
4.4 Pengujian Hipotesis.....	41

4.4.1 Analisis Linier Berganda	41
4.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	42
4.4.3 Uji Kelayakan Model (Uji F)	42
4.4.4 Uji Interaksi (<i>Moderated Regression Analysis / MRA</i>)	43
4.5 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis	44
4.5.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap penerapan <i>Good Corporate Governance</i>	44
4.5.2 Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap penerapan <i>Good Corporate Governance</i>	45
BAB V PENUTUP	48
5.1 Kesimpulan.....	48
5.2 Saran.....	49
5.3 Keterbatasan Penelitian	49
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	52

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
4.1	Karakteristik Demografi Responden	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran	25
2.2	Kerangka Konseptual	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Biodata.....	53
2	Peta Teori	54
3	Kuesioner.....	55
4	Hasil Pengolahan Data SPSS.....	61
5	Daftar Pejabat RS.Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar	70
6	Struktur Organisasi RS.Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah salah satu dari sarana kesehatan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat.

Surat keputusan menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor 228/Menkes/SKIII/2002 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimum Rumah Sakit yang wajib dilaksanakan oleh pemerintahan daerah dan undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang menyebutkan bahwa pembangunan kesehatan merupakan salah satu bidang yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah (propinsi) dan bertanggung jawab sepenuhnya dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan dalam meningkatkan taraf kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, rumah sakit harus membangun sistem tata kelola yang baik.

Dalam mencapai tata kelola perusahaan yang baik atau *Good Corporate Governance* (GCG), hal tersebut merujuk pada seperangkat aturan, praktik, dan proses pengendalian perusahaan dengan melibatkan penyeimbangan kepentingan pemangku perusahaan, yakni pemegang saham manajemen, konsumen, pemasok, pemodal, pemerintah, dan masyarakat. Seperti yang dikutip oleh Mardiasmo (2009) *Good Corporate Governance* sebagai upaya penghindaran terhadap kemungkinan salah alokasi dan investasi, pencegahan korupsi baik yang secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran dalam penciptaan legal dan kerangka politik bagi tumbuhnya aktivitas dalam pelayanan kepada masyarakat, serta menuntut dibangunnya dan

dijalankannya prinsip-prinsip tata kelola perusahaan dalam proses manajerial perusahaan.

Prinsip GCG yang semakin baik dalam suatu perusahaan ketika berfungsinya pengendalian internal serta terwujudnya transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan kewajaran. Sistem pengendalian internal dapat menjadi faktor penting agar suatu sistem dapat berjalan dengan efektif.

Sistem pengendalian internal sebagai suatu tipe pengawasan, diperlukan karena adanya keharusan untuk mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini karena sistem pengendalian internal dapat memenuhi fungsi sistem informasi akuntansi menyangkut adanya pengendalian yang memadai untuk pengamanan aset data organisasi. Sistem pengendalian internal juga memberikan dampak yang positif terhadap organisasi/instansi, sebaliknya organisasi tanpa pengendalian internal tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Semakin besar suatu organisasi semakin penting pula arti dari sistem pengendalian internal dalam organisasi tersebut.

Keberhasilan penerapan prinsip-prinsip GCG dan sistem pengendalian internal dapat dipengaruhi faktor internal dan eksternal perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi GCG yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga jika budaya organisasi pada suatu organisasi atau instansi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.

Budaya organisasi dan GCG berbanding lurus, dimana semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi pula penerapan GCG. Hal ini dikarenakan ada kesamaan fungsi antara budaya organisasi dan GCG dimana budaya organisasi dan GCG merupakan pengendali sistem dari sebuah organisasi, selain itu budaya organisasi dan GCG sama-sama memiliki fungsi sebagai acuan untuk pembuatan keputusan dari sebuah organisasi (Widuri, 2007).

Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar merupakan salah satu rumah sakit umum pusat milik pemerintah yang terletak di kota Makassar, berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan Km.11 Tamalanrea, kota Makassar. Peneliti memilih rumah sakit sebagai objek penelitian karena masalah di rumah sakit tersebut relevan dengan masalah yang diteliti yakni tata kelola yang baik atau GCG. Akses untuk memperoleh data penelitian lebih mudah karena berdomisili dekat dengan lokasi penelitian. Akses data penelitian yang lebih mudah tersebut terkait juga dengan waktu dan dana penelitian yang terbatas.

Mengingat pentingnya sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap penerapan *good corporate governance*, maka judul yang diteliti yakni "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* dimoderasi Budaya Organisasi pada Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar". Kemudian dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi, dasar teoretikal serta bukti empiris sebagai petunjuk penelitian berikutnya dan dapat menjadi konsiderasi dalam mendukung suatu kebijakan pelayanan di RSWS.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang penelitian, maka secara spesifik rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap penerapan *good corporate governance* di Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar?
2. Apakah budaya organisasi memoderasi hubungan sistem pengendalian internal terhadap penerapan *good corporate governance* di Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk menguji dan menganalisis berikut ini.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal terhadap penerapan *good corporate governance* di Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana budaya organisasi memoderasi hubungan sistem pengendalian internal terhadap penerapan *good corporate governance* di Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan ilmu dan pemahaman terkait pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap penerapan *good corporate governance*.
2. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar sebagai bahan

pertimbangan dan acuan untuk menjadikan Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar yang berkualitas dan kompeten.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan mengacu pada pedoman penulisan skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, 2012). Untuk memudahkan dalam membaca penelitian ini, maka secara garis besar sistematika penulisan ini dibagi menjadi lima bab sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan. Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka. Bab ini berisi uraian secara ringkas teori-teori yang menjelaskan tentang permasalahan yang akan diteliti dan kesimpulan tentang kajian yang antara lain berupa argumentasi atas hipotesis yang diajukan menuntut peneliti untuk mengintegrasikan teori yang dipilih sebagai landasan penelitian dengan hasil kajian mengenai temuan penelitian yang relevan. Pemilihan bahan pustaka yang akan dikaji juga didasarkan pada dua kriteria, yakni prinsip kemuktahiran dan prinsip relevansi.

Bab III Metodologi Penelitian. Bab ini berisi penjelasan secara rinci mengenai semua unsur metode dalam penelitian ini, yaitu penjelasan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini menjelaskan deskripsi data hasil penelitian dengan melaporkan hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

Bab V Penutup. Bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan penelitian, saran, dan keterbatasan dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Teori Tata Laksana (*Stewardship Theory*)

Teori *stewardship* merupakan teori yang dicetuskan pada tahun 1991 oleh Donaldson dan Davis. Teori *Stewardship* mempunyai akar psikologi dan sosiologi yang didesain untuk menjelaskan situasi dimana manajer sebagai steward dan bertindak sesuai kepentingan pemilik (Donaldson, 1991). Teori ini menggambarkan situasi para manajer tidak termotivasi oleh tujuan individu tetapi lebih merujuk kepada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori ini memiliki asumsi bahwa manajer adalah pelayan (*steward*) instansi yang baik dan rajin bekerja untuk mencapai pelayanan publik yang baik. Teori *stewardship* mempunyai dasar psikologi dan sosiologi yang telah dirancang dimana para pihak manajemen sebagai *steward* termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan prinsipal, selain itu perilaku *steward* tidak akan meninggalkan organisasinya sebab *steward* berusaha mencapai sasaran organisasinya (Riyadi, 2014).

Dalam teori *stewardship*, manajer akan berperilaku sesuai kepentingan bersama. Ketika kepentingan *steward* dan pemilik tidak sama, *steward* akan berusaha bekerja sama daripada menentangnya, karena *steward* merasa kepentingan bersama dan berperilaku sesuai dengan perilaku pemilik merupakan pertimbangan yang rasional karena *steward* lebih melihat pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Teori *stewardship* mengasumsikan hubungan yang kiat antara kesuksesan organisasi dengan kepuasan pemilik. *Steward* akan melindungi dan memaksimalkan kekayaan organisasi dengan kinerja perusahaan, sehingga dengan demikian fungsi utilitas akan maksimal.

Asumsi penting dari *stewardship* adalah manajer meluruskan tujuan sesuai dengan tujuan pemilik. Namun demikian tidak berarti *steward* tidak mempunyai kebutuhan hidup.

2.1.2 Sistem Pengendalian Internal

2.1.2.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2017).

Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan darisegala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/Undang-Undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan. Pengendalian internal dilakukan untuk memantau apakah kegiatan operasional maupun finansial perusahaan telah berjalan sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen (Hery, 2016).

Sistem pengendalian internal sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan entitas lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian dalam keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (IAPI, 2011).

Berdasarkan pengertian sistem pengendalian internal menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal adalah suatu perangkat atau prosedur yang dibuat untuk memberikan jaminan keamanan bagi unsur-unsur yang terdapat dalam suatu perusahaan. Jaminan keamanan yang dimaksud tersebut antara lain menjaga aset organisasi,

mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, melindungi aset atau kekayaan perusahaan darisegala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat serta memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian dalam keandalan pelaporan keuangan, efektivitas, efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum atau peraturan yang berlaku.

2.1.2.2 Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2017) unsur pokok sistem pengendalian internal ada 4 unsur, yaitu:

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab dan wewenang secara tegas. Struktur organisasi merupakan kerangka pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan.
2. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan. Dalam organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut. Oleh karena itu, dalam organisasi harus dibuat sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksananya setiap transaksi.
3. Praktik yang sehat. Pembagian tanggung jawab fungsional dan sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang telah diterapkan tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak diciptakan cara-cara untuk menjamin praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Unsur mutu karyawan merupakan unsur sistem pengendalian internal yang sangat penting. Jika perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan jujur, unsur pengendalian yang lain dapat dikurangi sampai batas yang minimum dan perusahaan tetap mampu menghasilkan pertanggungjawaban keuangan yang dapat diandalkan.

2.1.2.3 Komponen Sistem Pengendalian Internal

Menurut COSO (2013) dalam *Internal Control-Integrated Framework (ICF)* komponen pengendalian intern sebagai berikut:

Internal control consist of five integrated components:

1. *Control Environment*
2. *Risk Assessment*
3. *Control Activities*
4. *Information and Communication*
5. *Monitoring Activities*

2.1.2.4 Lingkungan Pengendalian (**Control Environment**)

Lingkungan pengendalian menciptakan suasana pengendalian dalam suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran personal organisasi tentang pengendalian. Lingkungan pengendalian merupakan landasan untuk semua komponen pengendalian intern yang membentuk disiplin dan struktur.

COSO (2013) menjelaskan mengenai komponen lingkungan pengendalian (Control Environment) sebagai berikut:

“The control environment is the set of standards, processes, and structures that provide the basic for carrying out internal across the organization. The board of directors and senior management establish the tone at the top regarding the the importance of internal control including expected standards of conduct. Management reinforces expectations at the various level of the organization. The control environment comprises the integrity and ethical values of the organization: the parameters enabling the board of directors to carry out its governance ovr sight responsibility; and the rigor around performance measures, incentives, and rewards to drive accountability for performance. The resulting control environment has a pervasive impact on the overall system of internal control.”

Berdasarkan rumusan COSO (2013) bahwa lingkungan pengendalian didefinisikan sebagai seperangkat standar, proses, dan struktur yang memberikan dasar untuk melaksanakan pengendalian internal di seluruh organisasi.

COSO (2013) menjabarkan lingkungan pengendalian terdiri dari:

1. Integritas dan nilai etika organisasi;
2. Parameter-parameter pelaksanaan tugas dan tanggung jawab direksi dalam mengelola organisasinya;
3. Struktur organisasi, tugas, wewenang dan tanggung jawab;
4. Proses untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang kompeten;
5. Ketegasan mengenai tolak ukur kinerja, insentif, dan penghargaan untuk mendorong akuntabilitas kinerja.

2.1.2.5 Penaksiran Resiko (*Risk Assessment*)

COSO (2013) menjelaskan mengenai komponen penilaian risiko (*risk assesment*) sebagai berikut:

“Risk is defined as the possibility that event will occur and adversely affect the achievement of objectives. Risk assesment involves a dynamic and iterative process for identifying and assesing risk to the achievement of objectives, risk to the achievement of these objectives from acrouss the entity are considered relative to established risk tolerances. Thus, risk assesment from the basis for determining how risks will be managed. A precondition to risk assesment is the establishment of objectives, linked at different levels of the entity. Management specifies objectives within categories relating to operations, reporting, and compliance with sufficient clarity to be able to identify and analyze risks to those objectives. Management also considers the suitability of the objectives for the entity. Risk assesment also requires management to consider the impact of possible changes in the external environment and within its own business model that may render internal control ineffective.”

Berdasarkan rumusan COSO (2013) bahwa penilaian risiko melibatkan proses yang dinamis dan interaktif untuk mengidentifikasi dan menilai risiko terhadap pencapaian tujuan. Risiko itu sendiri dipahami sebagai suatu kemungkinan bahwa suatu peristiwa akan terjadi dan mempengaruhi pencapaian tujuan entitas, dan risiko terhadap pencapaian seluruh tujuan dari entitas di anggap relatif terhadap toleransi risiko yang ditetapkan. Oleh karena itu, penilaian risiko harus dikelola oleh organisasi.

Manajemen perusahaan harus dapat mengidentifikasi berbagai risiko yang dihadapi oleh perusahaan. Dengan memahami risiko, manajemen dapat mengambil tindakan pencegahan, sehingga perusahaan dapat menghindari kerugian yang besar.

Ada tiga kelompok risiko yang dihadapi perusahaan, yaitu: a. Risiko strategis, yaitu mengerjakan sesuatu dengan cara yang salah (misalnya: harusnya dikerjakan dengan komputer ternyata dikerjakan secara manual). b. Risiko finansial, yaitu risiko menghadapi kerugian keuangan. Hal ini dapat disebabkan karena uang hilang, dihambur- hamburkan, atau dicuri. c. Risiko informasi, yaitu menghasilkan informasi yang tidak relevan atau informasi yang keliru, atau bahkan sistem informasinya tidak dapat dipercaya.

COSO (2013) menjelaskan mengenai prinsip-prinsip yang mendukung penilaian risiko sebagai berikut:

1. The organization specifies objectives with sufficient clarity to enable the identification and assessment of risk relating to objectives. 2. The organization identifies risk to the achievement of its objectives across the entity and analyzes risk as a basis for determining how the risks should be managed. 3. The organization considers the potential for fraud in assessing risks to the achievement of objectives. 4. The organization identifies and assesses changes that could significantly impact the system of internal control.

Berdasarkan rumusan COSO di atas, bahwa ada 4 (empat) prinsip yang mendukung penilaian risiko dalam organisasi yaitu:

1. Organisasi menentukan tujuan dengan kejelasan yang cukup untuk memungkinkan identifikasi dan penialain risiko yang berkaitan dengan tujuan.
2. Organisasi mengidentifikasi risiko terhadap pencapaian tujuan di seluruh entitas dan analis risiko sebagai dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola.
3. Organisasi memepertimbangkan potensi penipuan dalam menilai risiko terhadap pencapaian tujuan.

4. Organisasi mengidentifikasi dan menilai perubahan yang signifikan dapat mempengaruhi sistem pengendalian internal.

2.1.2.6 Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

COSO (2013) menjelaskan mengenai aktivitas pengendalian (*control activities*) sebagai berikut:

“Control activities are the actions established through policies and procedures that help ensure that management’s directives to mitigate risks to the achievement of objectives are carried out. Control activities are performed at all levels of the entity, at various stages within business processes, and over the technology environment. They may be preventive or detective in nature and may encompass a range of manual and automated activities such as authorizations and approvals, verifications, reconciliations, and business performance reviews. Segregation of duties is typically built into the selection and development of control activities. Where segregation of duties is not practical, management selects and develops alternative control activities.”

Berdasarkan rumusan COSO, bahwa aktivitas pengendalian adalah tindakan-tindakan yang ditetapkan melalui kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang membantu memastikan bahwa arahan manajemen untuk mengurangi risiko terhadap pencapaian tujuan dilakukan. Aktivitas pengendalian dilakukan pada semua tingkat entitas, pada berbagai tahap dalam proses bisnis, dan atas lingkungan teknologi. Aktivitas pengendalian memiliki berbagai macam tujuan dan diterapkan dalam berbagai tindakan dan fungsi organisasi. Aktivitas pengendalian meliputi kegiatan yang berbeda seperti otoritas, verifikasi, rekonsiliasi, analisis, presentasi kerja, menjaga keamanan harta perusahaan dan pemisahan fungsi.

COSO (2013) menegaskan mengenai prinsip-prinsip dalam organisasi yang mendukung aktivitas pengendalian, yaitu sebagai berikut:

1. *The organization selects and develops control activities that contribute to the mitigation of risks to the achievement of objectives to acceptable levels.*
2. *The organization selects and develops general control activities over technology to support the achievement of objectives.*
3. *The organization deploys control activities through policies that establish what is expected and procedures that put policies into action.*

Berdasarkan rumusan COSO (2013) bahwa ada 3 (tiga) prinsip yang mendukung aktivitas pengendalian dalam organisasi yaitu:

1. Organisasi memilih dan mengembangkan aktivitas pengendalian yang berkontribusi terhadap mitigasi risiko pencapaian sasaran pada tingkat yang dapat diterima.
2. Organisasi memilih dan mengembangkan aktivitas pengendalian umum atas teknologi untuk mendukung tercapainya tujuan.
3. Organisasi menyebarkan aktivitas pengendalian melalui kebijakan-kebijakan yang menetapkan apa yang diharapkan, dan prosedur-prosedur yang menempatkan kebijakan-kebijakan kedalam tindakan.

Menurut Susanto (2013) jenis pengendalian aktivitas diantaranya yaitu:

1. Prosedur otorisasi
2. Mengamankan aset dan catatannya
3. Pemisahan fungsi
4. Catatan dan dokumentasi yang memadai.

Penjelasan mengenai jenis aktivitas pengendalian adalah sebagai berikut:

1. Prosedur otorisasi

Prosedur ini dibuat untuk memberikan otorisasi (kewenangan) kepada karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu dalam suatu transaksi. Prosedur otorisasi sangat tergantung kepada otorisasi apa yang akan dilakukan. Ada dua macam otorisasi yang diberikan oleh manajemen, yaitu:

- a. Otorisasi umum, berkaitan dengan transaksi secara keseluruhan. Otorisasi umum menggambarkan kondisi dimana karyawan mengawasi, mencatat, memproses satu jenis transaksi. Ketika kondisi tertentu terpenuhi karyawan diberi otorisasi (wewenang) untuk melakukan transaksi tanpa terlebih dahulu harus berkonsultasi.

b. Otorisasi khusus, diterapkan hanya kepada jenis transaksi tertentu. Manajemen umumnya memerlukan otorisasi khusus untuk transaksi yang jumlahnya besar atau transaksi yang berpotensi menimbulkan penyelewengan. Sebelum karyawan mengawali transaksi tertentu yang telah ditentukan, karyawan harus berkonsultasi dulu kepada manajemen untuk memperoleh persetujuan melakukan transaksi.

2. Mengamankan aset dan catatannya

Pengamanan aset dan catatannya ini meliputi keamanan fisik dan kepastian tanggung jawab.

a. Keamanan fisik

Menerapkan prosedur tertentu untuk memberikan keamanan secara fisik pada persediaan, uang tunai, tanah, gedung-gedung, peralatan, dan catatan yang berkaitan dengan aset.

b. Kepastian tanggung jawab

Manajemen memberi tanggung jawab untuk melindungi aset dan data tertentu kepada karyawan. Jika terjadi suatu penyimpangan manajemen akan meminta karyawan tersebut untuk bertanggung jawab.

3. Pemisahan fungsi

Manajemen dalam memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan harus menunjukkan adanya pemisahan yang jelas antara wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang dan kepada orang lain. Pemisahan ini akan mengurangi kesempatan kepada karyawan untuk melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan selama melaksanakan tugasnya. Tugas yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk otorisasi melakukan transaksi, mencatat transaksi, dan memelihara posisi aset.

4. Catatan dan dokumentasi yang memadai

Manajemen harus mengharuskan penggunaan dokumen dan catatan akuntansi untuk menjamin setiap peristiwa atau transaksi akuntansi yang terjadi telah dicatat dengan tepat.

2.1.2.7 Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

COSO (2013) menjelaskan mengenai komponen informasi dan komunikasi (*Information and Communication*) dalam pengendalian internal sebagai berikut:

“Information is necessary for the entity to carry out internal control responsibilities to support the achievement of its objectives. Management obtains or generates and uses relevant and quality information from both internal and external sources to support the functioning of other components of internal control. Communications is the continual, interactive process of providing, sharing, and obtaining necessary information. Internal communication is the means by which information is disseminated throughout the organization, flowing up, down, and across the entity. It enables responsibilities must be taken seriously. External communication is twofold: it enables inbound communication of relevant external information, and it provides information to external parties in response to requirements and expectations.”

Sebagaimana yang dinyatakan oleh COSO (2013) bahwa informasi sangat penting bagi setiap entitas untuk melaksanakan tanggung jawab pengendalian internal guna mendukung pencapaian tujuan-tujuannya. Informasi yang diperlukan manajemen adalah informasi yang relevan dan berkualitas baik yang berasal dari sumber internal maupun eksternal dan informasi digunakan untuk mendukung fungsi komponen-komponen lain dari pengendalian internal. Informasi diperoleh ataupun dihasilkan melalui proses komunikasi antar pihak internal maupun eksternal yang dilakukan secara terus-menerus, berulang, dan berbagi. Kebanyakan organisasi membangun suatu sistem informasi untuk memenuhi kebutuhan informasi yang andal, relevan, dan tepat waktu.

COSO (2013) selanjutnya menegaskan mengenai prinsip-prinsip dalam organisasi yang mendukung komponen informasi dan komunikasi yaitu sebagai berikut:

- 1. The organization obtains or generates and uses relevant, quality information to support the functioning of internal control.*
- 2. The organization internally communicates information, including objectives and responsibilities for internal control, necessary to support the functioning of internal control.*
- 3. The organization communicates with external parties regarding matters affecting the functioning of internal control.*

Berdasarkan rumusan COSO (2013) bahwa ada 3 (tiga) prinsip yang mendukung komponen informasi dan komunikasi dalam pengendalian internal, yaitu:

1. Organisasi memperoleh atau menghasilkan dan menggunakan informasi yang berkualitas dan yang relevan untuk mendukung fungsi pengendalian internal.
2. Organisasi secara internal mengkomunikasikan informasi, termasuk tujuan dan tanggung jawab untuk pengendalian internal dalam rangka mendukung fungsi pengendalian internal
3. Organisasi berkomunikasi dengan pihak eksternal mengenai hal-hal yang mempengaruhi fungsi pengendalian internal.

Khusus berkenaan dengan informasi akuntansi, menurut Arens, etc. yang diadaptasi oleh Wibowo (2008), indikator informasi dan komunikasi terdiri dari:

1. Eksistensi, yang menunjukkan apakah angka-angka yang dimasukkan dalam laporan keuangan memang seharusnya dimasukkan.
2. Kelengkapan, merupakan angka-angka transaksi yang seharusnya dimasukkan dan diikuti sertakan secara lengkap serta mempertimbangkan materialitas dan biaya.
3. Akurasi, yakni mengacu kepada jumlah yang dimasukkan dengan jumlah yang benar.

4. Klasifikasi, bahwa transaksi yang dicantumkan dalam jurnal telah diklasifikasikan dengan tepat.
5. Tepat waktu, dimana pencatatan transaksi dicatat pada tanggal yang tepat.
6. Posting, pengikhtisaran, di mana transaksi yang tercatat secara tepat dimasukkan dalam berkas induk dan diikhtisarkan dengan benar.

2.1.2.8 Aktivitas Pemantauan (*Monitoring Activities*)

COSO (2013) menjelaskan mengenai aktivitas pemantauan (*monitoring activities*) dalam pengendalian internal sebagai berikut:

“Ongoing evaluations, separate evaluations, or same combination of the two are used to ascertain whether each of the five components of internal control, including controls to effect the principles within each components, is presents and functioning. Ongoing evaluations, built into business processes at different levels of the entity, provide timely information. Separate evaluations, conducted periodically, will vary in scope and frequency depending on assessment of risk, effectiveness of ongoing evaluations, and other management considerations. Finding are evaluated against criteria established by regulators, recognized standars-setting bodies or management and the board of directoras as appropriate.”

Memperhatikan rumusan yang dikemukakan oleh COSO (2013) bahwa aktivitas pemantauan merupakan kegiatan evaluasi dengan beberapa bentuk apakah yang sifatnya berkelanjutan, terpisah ataupun kombinasi keduanya yang digunakan untuk memastikan apakah masing-masing dari lima komponen pengendalian internal mempengaruhi prinsip-prinsip dalam setiap komponen, ada dan berfungsi. Evaluasi terpisah dilakukan secara periodik, akan bervariasi dalam lingkup dan frekuensi tergantung pada penilaian risiko, efektivitas evaluasi yang sedang berlangsung, dan pertimbangan manajemen lainnya. Temuan-temuan dievaluasi terhadap kriteria yang ditetapkan oleh pembuat kebijakan, lembaga-lembaga pembuat standar yang diakui atau manajemen dan dewan direksi, dan kekurangan-kekurangan yang dikomunikasikan kepada manajemen dan dewan direksi.

Kegiatan pemantauan meliputi proses penilaian kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu, dan memastikan apakah semuanya dijalankan seperti yang diinginkan serta apakah telah disesuaikan dengan perubahan keadaan. Pemantauan seharusnya dilaksanakan oleh personal yang semestinya melakukan pekerjaan tersebut, baik pada tahap desain maupun pengoperasian pengendalian pada waktu yang tepat, guna menentukan apakah pengendalian intern beroperasi sebagaimana yang diharapkan dan untuk menentukan apakah pengendalian intern beroperasi sebagaimana yang diharapkan dan untuk menentukan apakah pengendalian intern tersebut telah disesuaikan dengan perubahan keadaan yang selalu dinamis.

Secara ringkas dapat dikatakan bahwa pemantauan dilakukan untuk memberikan keyakinan apakah pengendalian intern telah dilakukan secara memadai atau tidak. Dari hasil pemantauan tersebut dapat ditemukan kelemahan dan kekurangan pengendalian sehingga dapat diusulkan pengendalian yang lebih baik lagi.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins, 2008). Budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari (Luthans, 2006). Budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi (Moeheriono, 2012).

Dari beberapa definisi tersebut dapat ditarik simpulan bahwa budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan.

2.1.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Karakteristik tersebut secara keseluruhan merupakan hakikat budaya. Adapun karakteristik tersebut meliputi, inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian pada hal-hal rincian, orientasi (hasil,orang,tim), keagresifan dan stabilitas (Robbins, 2008).

2.1.3.3 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi membentuk sejumlah fungsi dalam suatu organisasi (Robbins, 2008), yakni sebagai berikut:

1. budaya berperan sebagai penentu batas-batas,
2. budaya memuat rasa identitas bagi anggota organisasi,
3. budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu,
4. budaya dapat meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan
5. budaya berfungsi sebagai mekanisme *sense-making* serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

2.1.4 Good Corporate Governance

2.1.4.1 Pengertian Good Corporate Governance

Good Corporate Governance merupakan suatu sistem, proses, struktur, dan mekanisme yang mengatur pola hubungan harmonis antara perusahaan dan pemangku kepentingannya untuk mencapai kinerja perusahaan semaksimal mungkin dengan cara-cara yang tidak merugikan pemangku kepentingannya

(Manossoh, 2016). *Good Corporate Governance* adalah suatu struktur yang mengatur hubungan harmonis antara pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan berkaitan dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak dengan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan dan etika berusaha dalam mencapai tujuan suatu perusahaan (Effendi, 2016). *Good Corporate Governance* merupakan seperangkat aturan yang menetapkan hubungan antara pemegang saham, kreditur, pengurus, karyawan, pemerintah serta para pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya yang berhubungan dengan hak dan kewajiban, serta dapat dikatakan sebagai suatu sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan (Sari, 2015). Dapat disimpulkan yang dimaksud dengan *Good Corporate Governance* adalah suatu sistem yang mengatur, mengelola, mengawasi, memelihara dan memperhatikan kepentingan stakeholders dan kepentingan perusahaan dalam jangka panjang.

2.1.4.2 Prinsip *Good Corporate Governance*

Ada beberapa prinsip *good corporate governance* yang perlu diperhatikan untuk terselenggaranya *good corporate governance* yang dapat meningkatkan kualitas kinerja perusahaan. Prinsip-prinsip tersebut adalah transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, kesetaraan dan kewajaran (Manossoh, 2016).

1. **Transparansi (*Transparency*)**. Asas transparansi dalam *good corporate governance* bisa diartikan sebagai keterbukaan informasi. Prinsip transparansi berhubungan dengan kualitas informasi yang disampaikan perusahaan. Kepercayaan investor akan sangat tergantung dengan kualitas penyajian informasi yang disampaikan perusahaan.
2. **Akuntabilitas (*Accountability*)**. Prinsip akuntabilitas merupakan asas *good corporate governance* yang mengharuskan adanya kejelasan fungsi, struktur, sistem dan pertanggungjawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif. Adanya

kejelasan tugas serta fungsi organ perusahaan akan menciptakan suatu mekanisme pengecekan dan perimbangan dalam mengelola perusahaan.

3. **Pertanggungjawaban (*Responsibility*)**. Pertanggungjawaban perusahaan adalah kesesuaian (patuh) di dalam pengelolaan perusahaan terhadap prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundangan yang berlaku. Peraturan yang berlaku di sini termasuk yang berkaitan dengan masalah pajak, hubungan industrial, perlindungan lingkungan hidup, kesehatan/ keselamatan kerja, standar penggajian, dan persaingan yang sehat.
4. **Kemandirian (*Independency*)**. Prinsip independensi mengandung makna bahwa pengelolaan perusahaan haruslah independen dan tidak dapat diintervensi oleh pihaklain. Penerapan asas independensi berarti perusahaan harus menghindari terjadinya dominasi oleh pihak manapun, tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu, bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dan dari segala pengaruh atau tekanan.
5. **Kewajaran dan Kesetaraan (*Fairness*)**. Prinsip *good corporate governance* yang terakhir yakni kesetaraan dan kewajaran, didefinisikan sebagai perlakuan yang adil dan setara di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku. *Fairness* juga mencakup adanya kejelasan hak-hak pemodal, sistem hukum dan penegakan peraturan untuk melindungi hak-hak investor khususnya pemegang saham minoritas dari berbagai bentuk kecurangan.

2.1.4.3 Tujuan Good Corporate Governance

Penerapan sistem *Good Corporate Governance* (GCG) dalam perusahaan diharapkan meningkatkan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) melalui beberapa tujuan yang menurut (Syaputra, 2002) adalah sebagai berikut :

1. Terciptanya kinerja perusahaan yang tinggi
2. Memperbaiki pondasi perusahaan untuk menjadi perusahaan yang sehat, transparan dan bertanggung jawab
3. Memperbaiki etika perusahaan sehingga dapat mengurangi risiko yang terjadi

Salah satu maksud dan tujuan dari GCG adalah mengharapkan berbagai perusahaan yang berada disuatu negara mampu menjalankan aktivitas bisnis secara baik dan ikut serta dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional yang beretika tinggi. Untuk mencapai GCG yang optimal memerlukan suatu sistem pengawasan, pengendalian, dan pemeriksaan yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*), terdapat tiga aspek, yaitu pengawasan, pengendalian, dan pemeriksaan (Mardiasmo, 2009). Aspek pertama adalah pengawasan, yaitu kegiatan yang dilakukan oleh pihak luar pemerintah. Kedua, aspek pengendalian yaitu mekanisme yang dilakukan pemerintah untuk menjamin manajemen organisasi berjalan dengan baik dan tujuan organisasi tercapai. Ketiga, aspek pemeriksaan yaitu pemeriksaan atau audit yang dilakukan audit internal maupun audit eksternal. Dari uraian Mardiasmo, dapat dikatakan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* diharapkan dapat memperoleh informasi yang cepat, tepat, dan dapat di percaya agar keputusan yang diambil dapat memenuhi tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya.

2.2. Tinjauan Empiris

Maulana (2020) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Implementasi Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (Studi Kasus PT ADHIMIX RMC INDONESIA). Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Deskriptif Variabel dengan melakukan Uji Kualitas Data (Uji Validitas, Uji Reliabilitas). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap *Good Corporate Governance*.

Taha (2019) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance*: Studi Kasus Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Reliabilitas), dan Uji Hipotesis (Analisis Regresi Linear Sederhana Uji Koefisien Determinasi (R²), Uji Statistik t (Uji Signifikansi Parsial). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance* pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Wahyuni (2017) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Kinerja Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* (Studi Kasus Pada LPD Se-Kecamatan Sukasada). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara sistem pengendalian internal terhadap penerapan GCG.

Budi (2014) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Penerapan Budaya Perusahaan Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* Pada PT. Indonesia Power (Kantor Pusat). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah MSI (*Method of Successive Interva*l), Analisis Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitiannya menyatakan

bahwa penerapan budaya perusahaan berbanding lurus dan berpengaruh signifikan terhadap penerapan *good corporate governance* pada PT. Indonesia Power (Kantor Pusat).

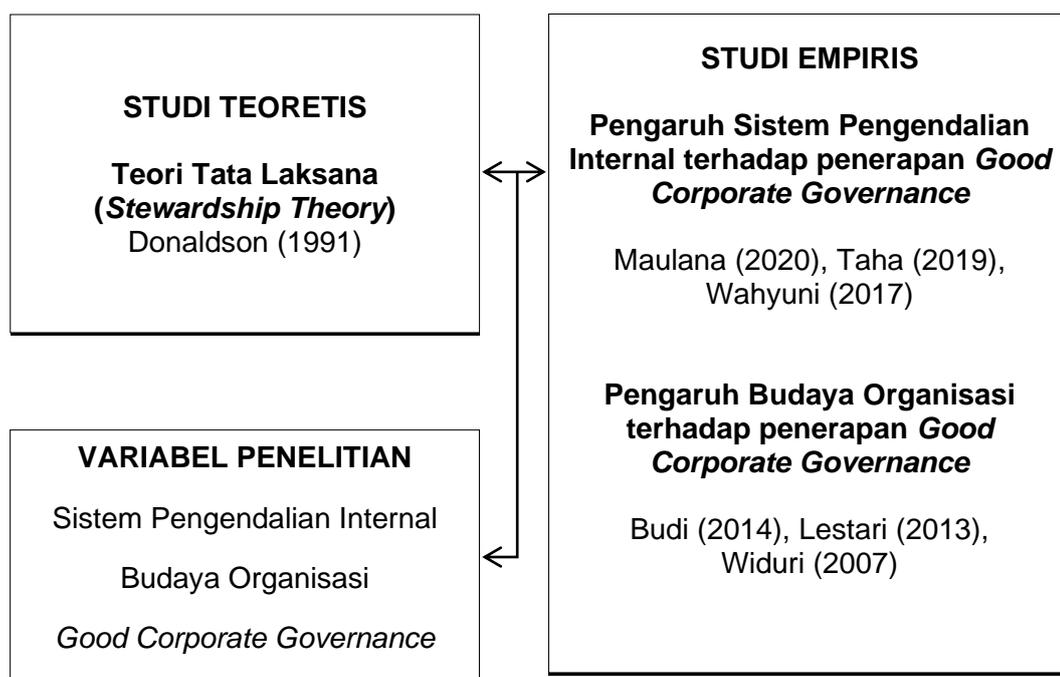
Lestari (2013) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS. Adapun alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* pada seluruh rumah sakit umum di kota Padang.

Widuri (2007) melakukan penelitian mengenai Analisis Hubungan Peranan Budaya Perusahaan Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* Pada PT. Aneka Tambang Tbk. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan *Liliefors*, homogenitas dengan menggunakan *Bartlett* dan regresi. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Peranan Budaya Perusahaan dengan Penerapan *Good Corporate Governance*.

Penelitian kali ini sedikit berbeda dengan beberapa penelitian yang telah diuraikan diatas. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan *good corporate governance*. Budaya organisasi atau perusahaan dalam penelitian ini sebagai variabel moderasi.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, yang ingin diuji adalah pengaruh sistem pengendalian internal terhadap penerapan *good corporate governance* dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Kerangka pemikiran yang digunakan sebagai acuan penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dirumuskan berdasarkan tinjauan teori dan empiris suatu penelitian. Dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun penjabaran mengenai hipotesis tersebut sebagai berikut.

2.4.1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap penerapan *Good Corporate Governance*

Teori *stewardship* membentuk adanya hubungan antara pihak manajemen dan pihak pemegang saham. Dalam hubungan ini pihak manajemen memberikan manfaat kepada pemegang saham sebagai pemilik modal. Untuk menarik perhatian pemegang saham, maka perusahaan dapat memberikan

informasi keuangan kepada calon pemegang saham baru. Pihak manajemen memberikan informasi keuangan berupa sinyal pada akun-akun laporan keuangan kepada investor maupun calon investor dengan harapan dapat mempengaruhi keputusan investasi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi keputusan investasi dengan adanya sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian internal merupakan suatu perangkat atau prosedur yang dibuat untuk memberikan jaminan keamanan bagi unsur-unsur yang terdapat dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2020) mengemukakan bahwa sistem pengendalian internal mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap *good corporate governance*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sejalan dengan unsur dari Sistem Pengendalian Internal. Untuk menciptakan Sistem Pengendalian Internal yang efektif, maka elemen-elemen dari unsur-unsur Sistem Pengendalian Internal perlu ditingkatkan dan dievaluasi.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Taha (2019) mengemukakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance* pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2017) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*. Kondisi ini terjadi karena komponen pengendalian internal yang handal dan terlaksana dengan baik didalam perusahaan mampu memperkecil segala risiko yang mungkin akan terjadi serta mendorong peningkatan pelaksanaan *good corporate governance*.

Berdasarkan teori dan pertimbangan hasil dari penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H₁ : Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance* di Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar

2.4.2. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap penerapan *Good Corporate Governance*

Teori *stewardship* membentuk hubungan antara pihak manajemen dan pemegang saham. Pihak manajemen yang memiliki wewenang dalam mengambil keputusan dalam perusahaan pastinya memiliki pengetahuan yang lebih akan rencana dan harapan perusahaan yang akan datang. Hal ini menyebabkan terjadinya asimetri informasi diantara manajemen perusahaan dan pemegang saham. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Budi (2014) menjelaskan bahwa penerapan budaya perusahaan berbanding lurus dan berpengaruh signifikan terhadap penerapan *good corporate governance* pada PT. Indonesia Power (Kantor Pusat). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widuri (2007) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya perusahaan dengan GCG dan semakin tinggi penerapan budaya perusahaan akan mempengaruhi penerapan *good corporate governance*. Penerapan budaya perusahaan akan mempengaruhi penerapan *good corporate governance* dikarenakan adanya budaya perusahaan yang kuat dan dijalankan secara konsisten, maka akan berpengaruh pada penerapan *good corporate governance*.

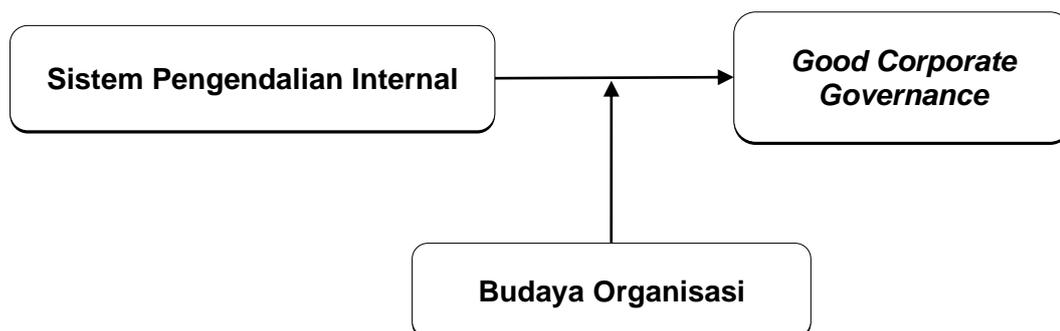
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap penerapan

prinsip-prinsip GCG. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi dalam suatu instansi maka penerapan prinsip-prinsip GCG juga akan semakin baik.

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂: Budaya organisasi memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap penerapan *good corporate governance* di Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar

Berdasarkan hipotesis diatas yang digunakan sebagai acuan penelitian adalah Sistem Pengendalian Internal, *Good Corporate Governance* dan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi. Berikut adalah gambaran kerangka konseptual tersebut.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual