

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Stakeholder Theory*

*Stakeholder Theory* ditemukan karena adanya peningkatan pemahaman terkait pentingnya peran anggota atau kelompok dalam perusahaan guna menjalankan tugas-tugas dalam perusahaan. Pemangku kepentingan merupakan staff anggota atau kelompok perusahaan dengan masing-masing kepentingan baik secara langsung maupun tidak. Kepentingan tersebut diterapkan ketika berlangsungnya produksi dalam perusahaan yang akan memberikan pengaruh dan mempengaruhi perusahaan (Ayudia, 2017).

*Stakeholder* menjadi teori yang berfungsi untuk memberikan bantuan dalam tata kelola perusahaan guna meningkatkan keuntungan yang diperoleh atas dilakukannya aktivitas dan mencegah terjadinya kerugian dari pemangku kepentingan itu sendiri (Devi, Budiasih, dan Badera, 2017).

Pemangku kepentingan secara keseluruhan diberikan hak untuk memperoleh pengetahuan penting terkait segala kegiatan perusahaan yang memberikan pengaruh atas keputusan pemangku. Diketahui, *Stakeholder Theori* memegang dua pendekatan utama, yaitu hubungan bisnis lama dan baru. Pandangan lama tentang hubungan bisnis menekankan pada bagaimana suatu bisnis dijalankan secara terpisah, dimana masing-masing fungsi dalam bisnis tersebut menjalankan fungsinya sendiri-sendiri tanpa adanya kesatuan fungsi-fungsi tersebut. Pendekatan baru terhadap hubungan korporat

berfokus pada kolaborasi antara perusahaan dan seluruh pemangku kepentingannya (Puspita, 2015).

Stakeholder theory digunakan untuk menyoroti pentingnya memahami dan memenuhi kepentingan berbagai pihak terlibat dalam organisasi. Hubungan ini terkait erat dengan sistem pengendalian internal, yang bertujuan melindungi kepentingan stakeholder dengan memastikan operasi organisasi berjalan sesuai etika dan hukum. Budaya organisasi, sebagai cermin nilai dan norma, dapat memperkuat hubungan ini dengan memastikan kesesuaian antara nilai organisasi dan kepentingan stakeholder. Komitmen organisasi juga dapat ditingkatkan melalui pemenuhan kepentingan stakeholder, menciptakan kepercayaan dan loyalitas. Dengan demikian, integrasi yang baik antara stakeholder theory, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dapat membentuk dasar yang kokoh untuk keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang suatu organisasi.

## **2. *Good Corporate Governance***

### **a. *Definisi Good Corporate Governance***

Menurut Hamdani (2016), *Good Corporate Governance* merupakan bentuk mekanisme dari aktivitas pelatihan dan pemberian arahan pada setiap perusahaan. Sedangkan, Effendi (2016) mengatakan bahwa *Good Corporate Governance* merupakan mekanisme yang telah disusun dengan fungsinya dalam mengarahkan secara professional ketika menjalankan proses pengelolaan bisnis dengan menerapkan prinsip

transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, kewajaran dan keadilan.

Menurut Agoes dan Ardana (2014), *Good Corporate Governance* merupakan susunan kebijakan yang diterapkan guna membentuk hubungan dari keseluruhan anggota perusahaan, seperti pemegang saham, pengelola perusahaan, kreditur, pemerintah, karyawan, pemangku kepentingan internal dan eksternal yang sejalan dengan bidang dan tanggung jawabnya yang didasarkan pada skema yang mampu membimbing dan mengarahkan perusahaan. Sedangkan, Kusmayadi, Rudiana, dan Badruzaman (2015) mengatakan bahwa *Good Corporate Governance* merupakan mekanisme yang dibentuk perusahaan guna memberikan aturan dan arahan untuk perusahaan dalam membangun kinerja tinggi dari pemangku kepentingan.

Menurut Lukviarman (2016), *Good Corporate Governance* merupakan tata kelola didalam perusahaan yang mengutamakan kondisi finansial dan lingkungan perusahaan dengan tujuan individu tau kelompok. Dari sisi lain Dalwai, Basirudin, dan Abdul (2015) menjelaskan *good corporate governance* sebagai peraturan yang diberlakukan oleh berbagai pihak internal dan eksternal untuk menyelesaikan konflik yang ikut serta dan melindungi kepentingan pemegang saham organisasi ketika peraturan tersebut berguna untuk menjamin pengelolaan perusahaan yang bertanggung jawab dan dapat

dipertanggungjawabkan, sehingga meningkatkan efisiensi secara keseluruhan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* merupakan pendekatan, hubungan, mekanisme, dan proses yang diterapkan organisasi atau perusahaan guna memperbesar *value* dan kinerja perusahaan dalam menciptakan perusahaan yang berkelanjutan. Aktivitas tersebut dapat dijalankan dengan baik jika perusahaan memberikan perhatian atas kepentingan anggota lain sesuai dengan UU dan peraturan yang ditetapkan.

#### **b. Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance***

Qolbia (2017) menjelaskan prinsip-prinsip *good corporate governance* sebagai berikut:

1. *Transparancy* (Keterbukaan), mengacu pada perilaku terbuka atas informasi positif ketika akan memutuskan suatu hal serta terbuka atas informasi yang krusial bagi perusahaan.
2. *Accountability* (Akuntabilitas), mengacu pada aktivitas administrasi yang berlangsung berdasarkan skema, mekanisme, manfaat, dan tanggung jawab perusahaan yang sebelumnya telah disusun agar berlangsung dengan efektif.
3. *Responsibility* (Pertanggungjawaban), mengacu pada pengelolaan perusahaan berpegang teguh pada prinsip-prinsip bisnis yang sesuai dengan UU dan peraturan yang telah disahkan sebelumnya.

4. *Independency* (Kemandirian), mengacu pada kondisi berlangsungnya pengelolaan perusahaan secara professional dan tidak bergesekan dengan kepentingan dari berbagai individu yang belum mampu berperilaku taat kepada aturan UU dan prinsip-prinsip usaha.
5. *Fairness* (Kesetaraan dan Kewajaran), mengacu pada perilaku yang mengarah kepada keadilan dan kesetaraan ketika melangsungkan hak dari pemangku kepentingan yang muncul atas komitmen dan aturan UU yang telah disahkan.

**c. Unsur-unsur *Good Corporate Governance***

Menurut Sutedi (2015), *good corporate governance* ada 2 unsur yaitu :

1. *Corporate Governance* – Unsur internal yang berasal dari dalam perusahaan yaitu:
  - a) Pemegang saham
  - b) Direksi
  - c) Dewan komisaris
  - d) Manajer
  - e) Karyawan
  - f) Sistem remunerasi berdasar kinerja
  - g) Komite audit

2. *Corporate Governance* – Unsur eksternal yang berasal dari luar perusahaan adalah:

1. Kecukupan undang-undang dan perangkat hukum
2. Investor
3. Institusi penyedia informasi
4. Akuntan publik
5. Intitusi yang memihak kepentingan publik bukan golongan
6. Pemberi pinjaman
7. Lembaga yang mengesahkan legalitas

Perilaku partisipasi peserta pengelolaan perusahaan pada unsur internal dan eksternal menentukan baik buruknya kualitas pengelolaan perusahaan.

d. Manfaat *Good Corporate Governance*

Menurut Kusmayadi, Rudiana, dan Badruzaman (2015), manfaat *good gorporate governance* adalah antara lain:

1. Mengurangi biaya keagenan, mengacu pada pemegang saham harus membayar karena kekuasaan tersebut dipindahkan ke perusahaan bidang administrasi. *Output* perusahaan dapat mengarah kepada kerugian perusahaan atas penyelewengan dari kedudukan atau dengan bentuk biaya pengendalian yang dikeluarkan sebagai upaya pencegahan.

2. Menurunkan biaya modal yaitu akibat pengelolaan usaha yang baik maka bunga pinjaman dana atau sumber daya perusahaan menurun, sedangkan tingkat risiko perusahaan menurun.
3. Bentuk upaya dalam peningkatan terhadap nilai saham perusahaan berkelanjutan untuk menciptakan citra positif perusahaan di khalayak umum.
4. Membentuk perilaku yang mengarah kepada tindakan dorongan yang diberikan pemangku kepentingan di perusahaan terhadap posisi, rancangan, dan pedoman yang ditetapkan perusahaan. Di sisi lain, memang mereka juga secara umum menjamin kemanfaatan sebesar-besarnya dari seluruh kegiatan dan aktivitas perusahaan dalam terciptanya kekayaan dan kesejahteraan.

**e. Indikator Pengukuran *Good Corporate Governance***

Patricia (2015) mencatat bahwa indikator *good corporate governance* terdiri dari lima, yaitu:

1. Transparansi
2. Akuntabilitas
3. Pertanggung jawaban
4. Kemandirian
5. Kewajaran

### **3. Sistem Pengendalian Internal**

#### **a. Definisi Sistem Pengendalian Internal**

Menurut Mulyadi (2014), sistem pengendalian internal merupakan susunan mekanisme yang ada didalam perusahaan dengan menerapkan skema, pendekatan, dan tahapan perusahaan yang selanjutnya dilakukan koordinasi guna memberikan perlindungan aset perusahaan. Sedangkan, Romney dan Steinbart (2015) mengatakan bahwa sistem pengendalian internal merupakan susunan mekanisme yang diciptakan guna memberikan jaminan kepada perusahaan untuk meraih tujuan pengendalian internal secara efisien, seperti tingkat keamanan aset, tingkat kevalidan dan kerincian pelaporan aset, memberikan informasi yang valid, memberikan laporan keuangan yang telah di uji kevalidannya, dan tingkat keakuratan pelaporan aset. Berbagai karakteristik tersebut diciptakan untuk membantu perusahaan memenuhi tata kelola serta ketaatan pada pedoman aturan UU yang telah disahkan. Di sisi lain, Wahyudi (2018) mengatakan bahwa sistem pengendalin internal merupakan prosedur yang diciptakan perusahaan berdasarkan komite, dewan, manajemen, dan anggota lainnya yang ada didalam perusahaan guna mendapatkan kepercayaan yang mengarah pada kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal merupakan pelaksanaan prosedur dalam perusahaan guna mencapai kesuksesan pengendalian dalam perusahaan,

seperti mengamankan aset, pemeliharaan pada akuntansi dengan tingkat kerincian dan kevalidan yang dipercaya, tingkat kepercayaan informasi, dan tingkat keakuratan pelaporan aset. Berbagai karakteristik tersebut diciptakan untuk membantu perusahaan memenuhi tata kelola serta ketaatan pada pedoman aturan UU yang telah disahkan.

#### **b. Unsur-unsur Sistem Pengendalian Internal**

Menurut Mulyadi (2017) Sistem pengendalian internal mempunyai empat unsur utama, yaitu:

1. Struktur organisasi, mengacu pada pekerjaannya untuk membagi tugas dan wewenang yang diberikan. Struktur organisasi adalah skema yang berisikan tugas yang sifatnya fungsional antar bidang di setiap perusahaan untuk melangsungkan proses berjalannya perusahaan mencapai tujuan inti dari perusahaan.
2. Sistem otorisasi dan prosedur registrasi, mengacu pada tugasnya untuk memisahkan setiap wewenang untuk menetapkan pelaksanaan di setiap kegiatan. Karena pada masing-masing perusahaan ketika melangsungkan kegiatan transaksi harus didasarkan wewenang anggota yang diberikan kewenangan untuk memberikan persetujuan dalam transaksi tersebut.
3. Praktik yang sehat, mengacu pada skema yang disusun untuk melakukan pembagian tugas operasional dan kegiatan kepemimpinan. Penerapan praktik sehat akan berdampak pada registrasi yang baik jika didukung dengan sarana yang disediakan perusahaan.

4. Pegawai yang kualitasnya sesuai dengan tugasnya, mengacu pada peran yang dibutuhkan pada pengendalian yang ada didalam perusahaan. Perusahaan dengan karyawan berkinerja tinggi akan menciptakan tanggung jawab penuh atas keuangan karena peran dari komponen pengendalian di perusahaan.

### **c. Komponen-komponen Sistem Pengendalian Internal**

Menurut Sujarweni (2015), system pengendalian internal mempunyai 5 komponen penting yang menyertainya, antara lain:

#### **1. Lingkungan Pengendalian**

- a. Lingkungan pengendalian, mengacu pada fasilitas yang terdapat para organisasi guna menjalankan skema pengendalian internal yang telah disusun dengan baik dan terperinci. Komponen yang sangat berkaitan dengan lingkungan pengendalian internal adalah komitmen tata kelola dengan mutu serta perilaku social berdasarkan nilai etika. Etika menjadi karakter yang harus ditanamkan dalam perusahaan guna menghindari adanya penyimpangan social. Kelebihan dari penerapan etika, seperti menggunakan waktu dengan efisien dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang diberikan.
- b. Filosofi, mengacu pada tatanan yang diikuti manajemen dan gaya operasi dalam arti bahwa perusahaan telah taat dan patuh terhadap aturan. Hukuman berat akan diberikan kepada pelanggar jika tidak patuh dan taat kepada aturan.

### c. Struktur Organisasi

- 1) Metode pembagian tugas dan tanggung jawab, mengacu pada tindakan yang diambil perusahaan karena tuntutan dalam penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab dengan tepat dan cepat.
  - 2) Kebijakan dan praktik SDM, mengacu pada pemilihan karyawan secara selektif dan sesuai dengan menerapkan pola uji tanpa kecenderungan menggunakan kekuasaan, seperti nepotisme dan lainnya.
  - 3) Pengaruh dari luar, mengacu pada pemilahan baik dan buruk dari lingkungan eksternal yang akan masuk ke dalam lingkungan perusahaan.
2. Penaksiran risiko, mengacu pada identifikasi risiko dengan mengandalkan tata kelola perusahaan. Perusahaan yang paham akan risiko dari pekerjaan tersebut, maka tata kelola perusahaan mampu mencegah kerugian yang berisiko terhadap keberlangsungan perusahaan. Berikut ini 3 bentuk risiko perusahaan:
- a. Risiko strategis, mengacu pada kesalahan dalam mengambil tindakan ketika bekerja.
  - b. Risiko finansial, mengacu pada kehilangan uang, boros, dan pencurian.
  - c. Risiko informasi, mengacu pada tidak diketahui keakuratan informasi yang diperoleh.

3. Aktivitas pengendalian, mengacu pada tindakan berupa prosedur serta upaya dari perusahaan dalam meninjau pengendalian serta tujuan dari operasional di perusahaan. Menurut *Commite of Sponsoring Organizations* (COSO), aktivitas pengendalian mempunyai 5 komponen yang dimanfaatkan dalam perusahaan, antara lain:
- a. Pemberian otorisasi atas transaksi dan kegiatan, mengacu pada pemberian tanda tangan yang mengartikan wujud dari persetujuan terhadap pengendalian, seperti pergantian alat kerja atas persetujuan bidang keuangan dengan bukti pemberian tanda tangan.
  - b. Pembagian tugas dan tanggung jawab, mengacu pada pembentukan skema perusahaan berdasarkan bidang dan tugas masing-masing.
  - c. Rancangan dan penggunaan dokumen dan catatan yang baik, mengacu pada tingkat kemudahan penggunaan dokumen untuk karyawan dengan pembuatan dari atribut yang berkualitas tinggi dengan tujuan penyimpanan jangka panjang.
  - d. Perlindungan yang cukup terhadap kekayaan dan catatan perusahaan, mengacu pada hubungan antara peccat dan pembawa harus berbeda, lokasi yang digunakan sebagai penyimpanan dengan kondisi terbaik, dan peningkatan keamanan dalam penggunaan ruang-ruang yang tersedia.
  - e. Pemeriksaan terhadap kinerja perusahaan, mengacu pada aktivitas yang dikerjakan berdasarkan beberapa tahapan, antara lain:

- a) Melakukan pencocokan atau rekonsiliasi terhadap dua pihak antara bank dengan korporasi, atau antara dua pihak yang berbeda mengenai suatu surat tertentu.
  - b) Menyelesaikan fase inventaris, yang melibatkan penggunaan informasi inventaris untuk menentukan berapa banyak unit inventaris yang ada di gudang.
  - c) Menggunakan total *batch* dengan menjumlahkan dari atas ke bawah.
4. Informasi dan Komunikasi, mengacu pada bentuk rancangan dan tata kelola pada mekanisme terkait informasi perusahaan, seperti:
- a. Cara mengawali aktivitas transaksi.
  - b. Cara penginputan data ke dalam system computer.
  - c. Cara pemeriksaan dan pembaharuan data.
  - d. Cara pemrosesan data dan dibentuk menjadi informasi, kemudian dilanjutkan proses dengan membentuk fungsi utama dari informasi sebagai pembentuk keputusan.
  - e. Cara pembentukan informasi terbaik.
  - f. Cara agar aktivitas transaksi sukses dilakukan.
5. Pemantuan, mengacu pada berlangsungnya aktivitas yang menganut proses berjalannya system informasi akuntansi, jika terdapat kekeliruan dapat dengan cepat diatasi permasalahan tersebut.

## 6. Indikator Sistem Pengendalian *Intern*

Mahmudi (2016) menyatakan bahwa indikator sistem pengendalian *intern* terdiri dari enam yaitu:

1. Lingkungan pengendalian
2. Penaksiran resiko
3. Aktivitas pengendalian
4. Informasi
5. Komunikasi
6. Pemantauan

## 4. Budaya Organisasi

### a. Definisi Budaya Organisasi

Menurut Tobari (2015), budaya organisasi merupakan pedoman yang disusun perusahaan berisikan peraturan, nilai, norma, filosofi, sert lingkungan kerja. Sedangkan, Fitri (2018) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan mekanisme yang disusun perusahaan untuk karyawan ikuti dengan memberikan karyawan batasan serta standar dalam bersikap dan meningkatkan moral demi mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Fahmi (2015), budaya organisasi merupakan perilaku sebelumnya yang telah tergabung dengan tidak sengaja dengan lingkungan yang mempunyai aturan dan norma baru dan berfungsi sebagai tindakan dalam meraih kesuksesan perusahaan. Sedangkan, Torang (2014) mengatakan bahwa tindakan yang telah menjadi kebiasaan dan dilakukan berulang kemudian tertanam sebagai nilai dan gaya hidup dari individu

maupun kelompok yang bekerja disuatu perusahaan dan terus berulang hingga kepada pegawai baru.

Menurut Effendy (2015), budaya organisasi merupakan tindakan yang disusun oleh pimpinan atau staf lainnya yang berwenang berdasarkan aturan, norma, nilai, filosofi, persepsi, kepercayaan, lingkungan kerja, dan lain sebagainya, yang sifatnya bertahan lama dan diterapkan turun temurun hingga anggota baru. Selanjutnya, budaya tersebut akan mendukung operasional internal perusahaan, seperti produksi, pelayanan, dan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas, disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan berlakunya aturan, norma, nilai, filosofi, kepercayaan, dan lainnya yang kemudian diterapkan perusahaan menjadi tindakan yang berulang.

#### **b. Karakteristik Budaya Organisasi**

Perusahaan menjadi organisasi yang didalamnya terdapat budaya dengan karakteristik berbeda di setiap perusahaannya. Menurut Wibowo (2016), terdapat 7 karakteristik yang dimiliki variabel budaya organisasi, antara lain:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko, mengacu pada gambaran seberapa besar masing-masing pegawai terdorong untuk melakukan pekerjaan secara kreatif dan berani atas risiko dalam bekerja.
2. Perhatian Terhadap Detail, mengacu pada perilaku karyawan yang dituntut untuk lebih valid, sistematis, dan terperinci.

3. Orientasi hasil, mengacu pada focus dari tata kelola yang mengarah pada *output* dan fungsi perusahaan. Jadi, cenderung menyeluruh tanpa mengabaikan metode serta prosedur yang diterapkan dalam mencapai fungsi tersebut.
4. Orientasi orang, mengacu pada penetapan tata kelola melalui banyak pertimbangan atas keuntungan yang akan diperoleh masing-masing individu yang berkontribusi di perusahaan.
5. Orientasi kelompok, mengacu pada tugas dan tanggung jawab secara keseluruhan yang lebih utama dibebankan kepada kelompok dan mengabaikan individu.
6. Agresivitas, mengacu pada kecenderungan perilaku individu yang jauh dari sikap tenang dan condong kepada semangat dan memiliki daya saing tinggi.
7. Stabilitas, mengacu pada perilaku yang ditunjukkan perusahaan dengan kecenderungan kepada peningkatan pertahanan pada status quo daripada lebih maju.

### **c. Indikator Budaya Organisasi**

Sudarmanto (2014) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi terdiri dari tujuh yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
2. Perhatian pada hal-hal yang rinci
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang

5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Stabilitas

## **5. Komitmen Organisasi**

### **a. Definisi Komitmen Organisasi**

Menurut Kaswan (2017), komitmen organisasi mengacu pada pengukuran terhadap perilaku karyawan atas kesediaannya bertanggung jawab kepada tugas perusahaan dengan jangka panjang. Sedangkan, Sianipar dan Haryanti (2014) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tindakan yang diambil karyawan dengan tujuan terus melanjutkan dan memperpanjang masa kerjanya di perusahaan dengan tidak membantu perusahaan mencapai tujuan dan tidak memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015), komitmen organisasi merupakan perilaku yang menggambarkan seberapa besar individu meninjau dan bersedia untuk perusahaan. Sedangkan, Robbins (2015) komitmen organisasi merupakan tindakan individu untuk bertahan jangka panjang untuk mengabdikan dalam perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), komitmen organisasi merupakan tindakan karyawan dalam meninjau dirinya dalam perusahaan dan bersedia menjalankan tugas perusahaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan, Triatna (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan perilaku loyal yang diberikan karyawan untuk perusahaan dan

mempunyai keinginan sebagai karyawan jangka panjang, memberikan kinerja terbaik, dan menjaga citra perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan tindakan karyawan dengan memutuskan untuk menjadi karyawan jangka panjang dan perilaku tersebut muncul ketika menunjukkan kelayalan, partisipasi, serta identifikasi pada perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi**

Menurut Priansa (2014), komitmen organisasi dipengaruhi oleh 3 faktor, antara lain:

1. Personal, mengacu pada sikap, umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.
2. Posisional, mengacu pada kedudukan jabatan serta jangka bekerja.
3. Situasional, mengacu pada dukungan serta lingkungan kerja.

#### **c. Pendekatan Komitmen Organisasi**

Menurut Busro (2018) ada tiga pendekatan komitmen organisasional antara lain:

1. *Affective Commitment*
2. *Continuance Commitment*
3. *Normative Commitment*

#### **d. Indikator Komitmen Organisasi**

Auliya & Clara (2017) menyatakan bahwa indikator komitmen organisasi terdiri dari enam yaitu:

1. Mengikatkan dirinya dengan nilai-nilai dan norma organisasi,

2. Loyal kepada organisasi,
3. Takut kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi,
4. Susah mencari pekerjaan lain,
5. Organisasi telah berjasa bagi kehidupan pegawai,
6. Organisasi tempat bekerja lebih baik dari pada organisasi lain.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian tambahan yang memiliki bukti empiris yaitu pengaruh sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *good corporate governance*. Hasil penelitian sebelumnya dilakukan dengan menambahkan variabel atau mengurangi variabel. Tabel berikut merangkum hasil penelitian.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis & Tahun	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1	Maulana et al (2020)	Variabel independen: Sitem pengendalian internal (X) Variabel dependen: Penerapan <i>good corporate governance</i> (Y)	Sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap Penerapan <i>good corporate governance</i> .
2	Dale (2020)	Variabel independen: Pengendalian internal (X) Variabel dependen: Penerapan <i>good corporate governance</i> (Y)	Pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap Penerapan <i>good corporate governance</i> .

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penulis & Tahun	Variabel yang Digunakan	Hasil
3	Tando (2020)	Variabel independen: <i>Leadership Style</i> <i>Organizational Culture (X)</i> Variabel dependen: <i>good corporate governance (Y)</i>	<i>Organizational Culture</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>good corporate governance</i>
4	Aghanasyifa (2019)	Variabel independen: Komitmen organisasi (X) Variabel dependen: Penerapan <i>good corporate governance (Y)</i>	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan <i>good corporate governance</i>
5.	Khairunisa (2019)	Variabel independen: Manajemen resiko Budaya organisasi Pengendalian internal (X) Variabel dependen: Penerapan <i>good corporate governance (Y)</i>	1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Penerapan <i>good corporate governance</i> . 2. Pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap Penerapan <i>good corporate governance</i> .
6.	Septian (2018)	Variabel independen: Pelaksanaan audit internal Komitmen organisasi (X) Variabel dependen: Penerapan <i>good corporate governance (Y)</i>	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Penerapan <i>good corporate governance</i>
7.	Ardiyanti & Supriadi (2018)	Variabel independen: Pengendalian internal Kompeteni sumber daya manusia (X) Variabel dependen: Penerapan <i>good corporate governance (Y)</i>	Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap Penerapan <i>good corporate governance</i>

**Lanjutan Tabel 2.1**

No.	Penulis & Tahun	Variabel yang Digunakan	Hasil
8.	Kristiana, Wahyuni, & Sujana (2017)	Variabel independen: Pengendalian internal Kinerja organisasi Budaya organisasi (X) Variabel dependen: Penerapan <i>good corporate governance</i> (Y)	1. Pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap Penerapan <i>good corporate governance</i> . 2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Penerapan <i>good corporate governance</i> .
9.	Taha (2017)	Variabel independen: Pengendalian internal (X) Variabel dependen: Penerapan <i>good corporate governance</i> (Y)	Pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap Penerapan <i>good corporate governance</i> .
10.	Syafrion (2015)	Variabel independen: Sistem Pengendalian internal Pengelolaan keuangan daerah Budaya organisasi Komitmen organisasi (X) Variabel dependen: Penerapan <i>good corporate governance</i> (Y)	1. Pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap Penerapan <i>good corporate governance</i> . 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Penerapan <i>good corporate governance</i> .
11.	Al-Zwyalif (2015)	Variabel independen: <i>Internal control</i> (X) Variabel dependen: Penerapan <i>corporate governance</i> (Y)	<i>Internal control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan <i>good corporate governance</i>

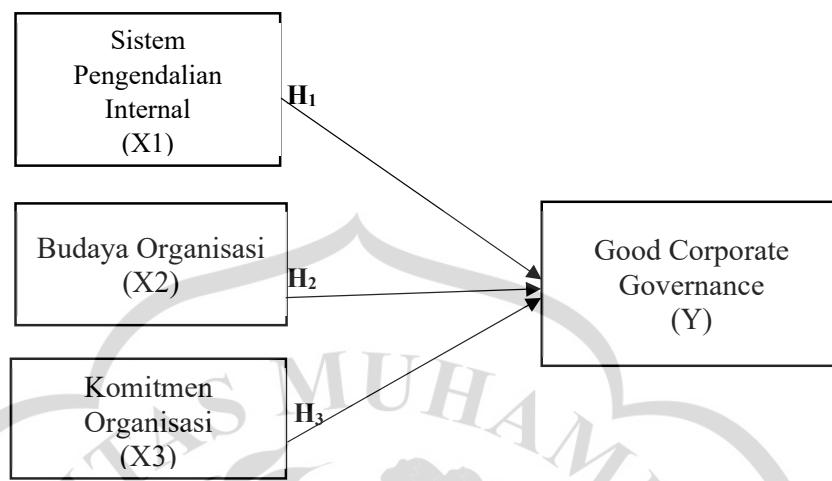
LANJUTAN TABEL 2.1

No.	Penulis & Tahun	Variabel Yang Digunakan	Hasil
12.	Rahmah (2018)	Variabel independen: Sistem pengendalian intern, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi (X) Variabel dependen: Penerapan <i>good corporate governance</i> (Y)	1. Sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap <i>good corporate governance</i> 2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap <i>good corporate governance</i> 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>good corporate governance</i> .
13.	Nurwayudi & Handayani (2021)	Variabel independen: Pengendalian internal, kinerja organisasi dan budaya organisasi (X) Variabel dependen: Penerapan <i>good corporate governance</i> (Y)	1. Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap <i>good corporate governance</i> 2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap <i>good corporate governance</i>
14.	Mihaela & Iulian (2012)	Variabel independen: Pengendalian internal, kinerja organisasi dan budaya organisasi (X)	Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan <i>good corporate governance</i>

Sumber: Diolah oleh Penulis (2022)

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah gambaran masalah penelitian yang diselidiki. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistem pengendalian internal, budaya organisasi, komitmen organisasi dan *good corporate governance*. Berikut kerangka penelitian:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

#### **D. Pengembangan Hipotesis**

Pengembangan hipotesis melibatkan pembuatan pernyataan sementara yang merumuskan prediksi terkait variabel-variabel dalam penelitian, memberikan arahan, dan memudahkan perencanaan serta desain penelitian. Hipotesis adalah jawaban awal terhadap pertanyaan penelitian, yang disusun sebagai respons terhadap rumusan masalah. Jawaban ini bersifat sementara karena masih bergantung pada teori yang relevan dan belum didukung oleh fakta empiris hasil pengumpulan data. Sebagai hasilnya, hipotesis sering kali merupakan respons teoritis terhadap rumusan masalah, belum bersifat empiris (Sugiyono, 2013). Hipotesis penelitian ditetapkan untuk mengetahui secara teoritis pengaruh sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *good corporate governance*. Dalam penelitian ini rumus hipotesisnya adalah sebagai berikut:

## 1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Good Corporate Governance

Pengendalian internal merupakan aktivitas pengendalian internal menjadi suatu hal yang dapat mencegah dan meminimalisir penipuan, karena pengendalian internal sendiri mengacu pada tahapan yang telah disusun perusahaan dan dilakukan untuk membangun kepercayaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan (Kristiana et al., 2017).

Sistem pengendalian internal merupakan variabel yang berkaitan dengan *Good Corporate Governance* dan berperan penting dalam proses kegiatan perusahaan. Penyimpangan kegiatan dapat ditemukan dalam proses produksi perusahaan jika terdapat permasalahan pada pengendalian internal. Sebab itu, system pengendalian internal menjadi factor utama dalam memberikan perlindungan dari penggelapan uang, *Abuse of Power*, dan KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme) atas banyaknya asset perusahaan (Effendi, 2016).

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu mengenai dampak sistem pengendalian internal terhadap tata kelola yang baik, termasuk hasil penelitian yang dilakukan oleh perusahaan. Maulana et al (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap *good corporete governance*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dale (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap *good corporete governance*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristiana et al (2017) memperoleh hasil penelitian bahwa sistem pengendalian internal

berpengaruh positif signifikan terhadap *good corporate governance*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairunisa (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap *good corporate governance*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmah, 2018 memperoleh hasil bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap *good corporate governance*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Zwyalif (2015) yang memperoleh hasil bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*. Begitu pula dengan hasil penelitian dari Mihaela & Iulian (2012) yang memperoleh hasil bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurwahyudi, C., dan Handayani, 2021 memperoleh hasil bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap *good corporate governance*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan argumentasi yang telah dijelaskan, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1 = Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap *Good Corporate Governance*.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Good Corporate Governance**

Budaya organisasi merupakan variabel yang berfungsi sebagai nilai standar atas kesuksesan perusahaan dalam menerapkan *Good*

*Corporate Governance*. Budaya organisasi berperan untuk menciptakan banyak sikap dan sifat individu dalam perusahaan dengan kepentingan untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan perusahaan. Kuatnya budaya organisasi mampu menciptakan sikap dan sifat setiap staf perusahaan dan mampu menciptakan SDM yang memiliki performa kerja tinggi. Di sisi lain, kuatnya budaya organisasi akan otomatis menciptakan koneksi antar staf perusahaan ke dalam satu mekanisme dan bersatu menjadi sumber daya yang berkompeten (Nelaz, Hasan, dan Savitri, 2018).

Perusahaan akan membutuhkan penerapan *Good Corporate Governance* karena sebagai tata kelola yang mampu menciptakan kinerja tinggi dan bisnis sehat pada perusahaan. *Good Corporate Governance* diterapkan karena perannya sebagai pembentuk koneksi antar anggota secara keseluruhan, seperti komisari, direksi, pemegang saham, dan anggota penting lainnya. Dari sini, muncul skema organisasi dengan setiap kedudukan dan tanggung jawab masing-masing anggota perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan *output* kerja. Kebanyakan MNC (Perusahaan multinasional) memiliki karakteristik memisahkan fungsi kepemilikan dan manajemen perusahaan (Rosya dan Tabroni, 2020).

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya mengenai dampak budaya organisasi terhadap tata kelola yang baik, termasuk hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristiana et al (2017) memperoleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *good corporate governance*. Berikutnya hasil penelitian yang

dilakukan oleh Khairunisa (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *good corporate governance*. Berikutnya hasil penelitian Tando (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *good corporate governance*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmah (2018) juga memperoleh hasil, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *good corporate governance*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurwayudi dan Handayani (2021) memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *good corporate governance*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan argumentasi yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan dua hipotesis sebagai berikut:

H2 = Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *good corporate governance*

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Good Corporate Governance**

Komitmen organisasi adalah kondisi karyawan yang memberikan dukungan sepenuhnya terhadap kesuksesan perusahaan. Karyawan dengan komitmen kuat akan menciptakan perilaku karyawan untuk mengambil tindakan bekerja total guna menunjukkan kinerjanya dalam menciptakan fungsi perusahaan dengan tepat dan akurat. Prinsip-prinsip yang terdapat pada *Good Corporate Governancen* bertujuan untuk menjalankan fungsi

perusahaan, di mana karyawan berkontribusi terhadap penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (Aghanasyifa, 2019).

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu mengenai dampak komitmen organisasi terhadap *good governance*, termasuk hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristiana et al (2017) memperoleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *good corporate governance*. Berikutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Aghanasyifa (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *good corporate governance*. Berikutnya hasil penelitian Septiawan (2018) memperoleh hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *good corporate governance*. Berikutnya hasil penelitian Syafrion & Azhar (2015) memperoleh hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *good corporate governance*. Hasil penelitian Septian (2018) juga memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *good corporate governance*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmah (2018) juga memperoleh hasil, bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *good corporate governance*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan argumentasi yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan tiga hipotesis sebagai berikut:

H3 = Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Good Corporate Governance*.