

PENGARUH ATAS PENGENDALIAN INTERNAL DALAM BUDAYA ORGANISASI DAN PROSES MEWUJUDKAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*

Antonius Juniarto

Magister Akuntansi Universitas Trisakti

Email: Antoniusj13@gmail.com

ABSTRAK

Dalam penelitian ini, penulis mengetahui pengendalian internal dalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki sebuah pengaruh dalam budaya organisasi setiap individu dan juga ingin mengetahui penerapan dalam mewujudkan *good corporate governance* dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan asuransi dengan menggunakan kuisisioner sebanyak 50 responden dan juga disebar untuk mengetahui apakah ditempat penelitian itu proses *good corporate governance* berjalan melalui pengendalian internal dengan budaya organisasi yang diterapkan. Berdasarkan hasil pengolahan data dan dilakukannya uji hipotesa mengatakan bahwa pengendalian internal tidak memiliki pengaruh dalam menentukan *good corporate governance*, sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh dalam menentukan dan mewujudkan *good corporate governance* dalam perusahaan atau organisasi yang ada,

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, *Good Corporate Governance*

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap usaha dalam organisasi memiliki arah dan tujuan untuk mencapai harapannya baik itu jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk mewujudkan itu semua tentunya diharapkan sebuah hal yang dinamakan "strategi", dalam hal ini dapat dikatakan bahwa strategi merupakan suatu proses rencana atau tahap langkah untuk mewujudkan arah tujuan sebuah entitas atau organisasi mencapai harapannya dan targetnya. Dalam menentukan arah tujuan dan targetnya tentunya yang sejenis bidang usaha akan memiliki strategi dan caranya masing-masing untuk penetapannya. Usaha tentunya memiliki resiko yang besar tidak selamanya dikaitkan dengan keuntungan.

Untuk menghindari itu semua tentunya setiap entitas menetapkan caranya berdasarkan visi dan misi terkait ketetapannya. Jaman yang semakin maju dan berkembang pesat di era globalisasi dan industry yang semakin berkembang 4.0 dan akan terus berkembang. Banyak diantara kita yang ingin memiliki "proteksi" dan ingin terlindungi. Dengan fenomena yang seperti ini diantara kita memilih untuk mengikuti asuransi agar selalu terjaga dan terlindungi bila terjadi hal buruk yang datang dan menimpa. Dengan mengikuti asuransi dan pembayaran bulanan atau yang sering disebut premi itu, maka kita bisa melakukan klaim ketika kita mengalami sesuatu hal. Dengan segala fasilitas yang diberikan oleh perusahaan asuransi, mereka juga dituntut memiliki sebuah hal yang dinamakan *good corporate governance*.

Good corporate governance sendiri sering diartikan sebagai tata kelola. Tata kelola yang dimaksud adalah proses untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemilik modal dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan para stakeholders perusahaan berlandaskan peraturan dan nilai etika. Pengendalian internal menjadi sangat vital, dikarenakan segala hal dan prosedur keterkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan jika semua system dan komponen dalam entitas dapat berjalan. Jika segala sesuatu sudah sesuai SOP (sistem operasi perusahaan), dapat dikatakan semua berjalan dengan baik dan tentunya dengan sumber daya manusia yang baik pula. Sumber daya manusia mendukung dan menentukan jalannya suatu perusahaan terutama dalam perusahaan asuransi, termasuk para agent yang dimiliki. Kelangsungan hidup perusahaan asuransi ditentukan dari kualitas para agent dan juga sistem bekerja prosedur yang dimiliki.

Pengendalian internal menjadi sangat vital, dikarenakan segala hal dan prosedur keterkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan jika semua system dan komponen dalam entitas dapat berjalan. Jika segala sesuatu sudah sesuai SOP (system operasi perusahaan), dapat dikatakan semua berjalan dengan baik dan tentunya dengan sumber daya manusia yang baik pula. Sumber daya manusia mendukung dan menentukan jalannya suatu perusahaan terutama dalam perusahaan asuransi, termasuk para agent yang dimiliki. Kelangsungan hidup perusahaan asuransi ditentukan dari kualitas para agent dan juga sistem bekerja prosedur yang dimiliki.

Dalam menjalankan cara bekerja tentunya mereka semua memiliki team, didalam team dan komponen harus memiliki suasana dan lingkungan yang baik pula, hal itu dinamakan dengan namanya budaya organisasi. Lingkungan kerja dan team yang baik tentunya akan menimbulkan semangat dan motivasi yang lebih untuk meningkatkan semangat dan gairah dalam bekerja.

Budaya organisasi yang baik akan menimbulkan kenyamanan dalam dunia pekerjaan dan juga ruang lingkup yang kondusif. Pengendalian internal dan cara kerja yang jelas memberikan suatu pengaruh yang signifikan terhadap para komponen entitas yang berada didalamnya, dengan itu semua membentuk suatu hal budaya organisasi dan juga sesuatu hal yang dapat dijadikan keberlanjutan dan terus menerus. Dengan itu semua dapat menjadikan sebuah good corporate governance dalam perusahaan berjalan untuk para stakeholders perusahaan itu sendiri. Pengendalian internal yang baik dari perusahaan dan membentuk budaya untuk team dan para agent agar dapat memikat para nasabah dan menjalankan perusahaan terhadap hubungan dengan dunia eksternal serta lingkungannya.

Pengendalian internal menjadi awal untuk memulai segala sesuatunya. Tahap-tahap untuk menjadikan visi misi keberlangsungan dapat berlangsung adalah komitmen dan konsisten dalam menjalankan pekerjaan, khususnya dalam pengendalian internal agar menciptakan kesetaraan dan suasana budaya organisasi yang baik. Dengan itu semua berjalan perusahaan dapat memberikan kontribusi terhadap dunia luar khususnya publik atas jalannya perusahaan tersebut.

II. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Pengendalian Internal

Romney (2014: 226) mendefinisikan pengendalian internal sebagai proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian ini telah tercapai. Pengendalian internal juga merupakan sebuah proses karena menyebar keseluruhan aktivitas pengoperasian perusahaan dan merupakan bagian integral dari aktivitas manajemen.

Lebih lanjut Romney (2014:226) menjelaskan pengendalian internal memberikan jaminan memadai, jaminan menyeluruh yang sulit dicapai dan terlalu mahal. Selain itu, pengendalian internal memiliki keterbatasan yang melekat, seperti kelemahan terhadap kekeliruan dan kesalahan sederhana, pertimbangan dan pembuatan keputusan yang salah, pengesampingan manajemen, dan kolusi.

Menurut Gondodiyoto (2009: 137), sifat pengendalian internal meliputi *Preventive Control* bentuk pengendalian internal yang memiliki tujuan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja, maupun penyalagunaan dalam pelaksanaan kegiatan entitas perusahaan.

Detection Control bentuk pengendalian yang memiliki tujuan merekan dan melakukan rekap data pada sistem informasi itu ke dalam sebuah komputer. *Corrective Control* bentuk pengendalian yang melakukan koreksi terkait data error tetapi tidak terdeteksi.

2.2 Budaya Organisasi

Stephen P. Robbins (2001:527) memiliki 4 model dalam melakukan daya tarik dalam hal hubungan dengan orang lain. *Network culture* memiliki suatu prosedur tingkat pergaulan yang cenderung tinggi dan memiliki sosialisasi terhadap sesama yang rendah.

Beberapa model dalam budaya organisasi, *Innovating and Risk Taking* Inovasi serta pengambilan resiko dengan tujuan sebuah tindakan dalam melakukan bentuk inovasi dan

juga berani mengambil resiko. Attention to Detail lebih kepada hal yang terperinci dan juga sebuah organisasi memiliki harapan para karyawan bekerja dengan teliti.

Outcome Orientation adalah orientasi kepada manfaat yang dapat diartikan manajemen dalam mendapatkan hasil tertentu. *People Orientation* adalah orientasi menuju ke orang dan juga memperhatikan sebuah manfaat dari orang tersebut. *Team Orientation* adalah orientasi kepada tim dengan tujuan memprioritaskan kepada pekerjaan bukan individu. *Aggressiveness* adalah agresivitas yang situasi dimana orang cenderung aktif, kompetitif, dan juga lebih agresif. *Stability* adalah stabilitas yang menggambarkan situasi dimana sebuah organisasi menekankan lawan untuk perkembangan.

2.3 Good Corporate Governance

Good Corporate Governance di Indonesia mulai ramai dikenal pada tahun 1997, saat krisis ekonomi menerpa Indonesia. Sulit dipungkiri, selama sepuluh tahun terakhir ini kian populer. *Good Corporate Governance* bisa diartikan sebuah sistem yang ada didalam perusahaan untuk mengatur dan mengendalikan konsep pemaha,an dalam menciptakan sebuah nilai tambah kepada pihak eksternal.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian yang pernah dilakukan Suryono dan Haryono (2012), mengemukakan bahwa pengendalian internal berhubungan positif pada tata kelola yang baik (*Good Corporate Governance*). Jika pengendalian internal berjalan dengan efektif, serta kepatuhan terhadap peraturan, maka tata kelola dalam perusahaan akan semakin baik pula. Maka hipotesisnya adalah:

H₁: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap *Good Corporate Governance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2008), mengemukakan bahwa pengaruh dalam budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prinsip-prinsip yang ada pada *Good Corporate Governance*. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa semakin kuat budaya organisasi dalam suatu instansi maka penerapan dan hasil terhadap *Good Corporate Governance* akan semakin baik. Maka hipotesisnya adalah:

H₂: Budaya dalam organisasi berpengaruh positif terhadap *Good Corporate Governance*.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, teknik yang digunakan adalah Non Probability Sampling dengan teknik Purposive Sampling. Purposive Sampling dimana sampel dipilih secara acak untuk dijadikan sumber informasi dan data digunakan dalam penelitian. Dengan metode ini menjadikan penelitian random dalam subjek yang dijadikan penelitian dalam mencari data. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006). Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka pernyataan kuisisioner dinyatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka pernyataan kuisisioner dinyatakan tidak valid. Dalam pengujian reabilitas, jika nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika $\alpha > 0.80$ menggambarkan tingkat reliabel yang konsisten dan juga kuat.

Jika $\alpha > 0.9$ maka hasil reabilitas tinggi. Jika 0.7-0.9 maka reliabilitas baik. Jika α 0.50-0.7 dapat dikatakan moderat. Jika $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel. Analisis deskriptif membantu seorang membaca data atau hasil penelitian yang ditulis oleh penulis. Sehingga data deskriptif memberi kemudahan dalam hal merangkum data yang data dalam kalimat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini dilakukan persebaran sebanyak 100 kuisisioner. Sebelum melakukan uji hipotesis, penelitian ini melakukan uji validitas dan reabilitas terlebih dahulu untuk dilakukan. Hasil dari pengujian validitas ini menunjukkan bahwa semua item terdiri dari pengendalian internal, budaya organisasi, dan good corporate governance dengan r

tabel sebesar $.0279 <$ dari r hitung sehingga yang kuisisioner yang dilakukan dapat diandalkan dan tepat dalam melakukan pengukuran variabel. Uji validitas sendiri dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan dalam melakukan data agar hasil penelitian yang ada tidak menimbulkan suatu bias, agar kuisisioner yang digunakan dinyatakan valid. Penelitian ini juga menguji reabilitas dengan menggunakan cronbranch alpha, diketahui r tabel $0.60 <$ dari r hitung, sehingga disimpulkan kuisisioner valid untuk digunakan.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
Pengendalian Internal	50	82	100	92,72	3,855
Budaya Organisasi	50	98	120	114,44	3,615
Good Corporate Governance	50	65	80	73,66	3,462

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki nilai minimum sebesar 82 dan nilai maksimum sebesar 100. Variabel ini memiliki nilai rata-rata sebesar 92,72 dan deviasi standar sebesar 3,855. Variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 98 dan nilai maksimum sebesar 120. Variabel ini memiliki nilai rata-rata sebesar 114,44 dan deviasi standar sebesar 3,615. Variabel *good corporate governance* memiliki nilai minimum sebesar 65 dan nilai maksimum sebesar 80. Variabel ini memiliki nilai rata-rata sebesar 73,66 dan deviasi standar sebesar 3,462.

Tabel 2. Analisa Koefisien Determinasi

Model	R	Adj R Square
1	0,594	0,325

Tabel 3. Uji F (F Test)

F	Sig
12,822	0,000

Berdasarkan Tabel 2 menggambarkan analisa koefisien determinasi menunjukan bahwa Nilai R menurut tabel diatas adalah sebesar 0,594 artinya secara statistik hubungan antara variabel dependen (*good corporate governance*) dengan variabel independen (pengendalian internal dan budaya organisasi) adalah kuat dan positif. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukan bahwa, nilai adjusted R^2 sebesar 32,5% artinya secara statistik besarnya variasi variabel dependen (*good corporate governance*) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (pengendalian internal dan budaya organisasi) adalah sebesar 32,5%. Sisanya sebesar 67,5% dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi pada penelitian ini.

Berdasarkan tabel 3 menunjukan bahwa, nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari alpha ($\alpha=0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi fit untuk digunakan dalam penelitian. Model regresi yang diuji ini memberikan gambaran bahwa uji F sebesar 12,822 dan menyatakan bahwa penelitian ini bisa digunakan dan diteruskan.

Tabel 4. Uji t (Uji Pengaruh)

Model	Unstandardized Coefficient (B)	Sig.	Simpulan
(Constant)	5,997	0,656	
Pengendalian Internal	0,198	0,115	Ha ditolak
Budaya Organisasi	0,431	0,002	Ha diterima

Berdasarkan atas analisis pembahasan serta hasil analisis pengujian dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti menggambarkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap *good corporate governance* dengan H_a ditolak. Data yang dihasilkan menggambarkan tingkat signifikansi sebesar $0,115 >$ dari $0,5$ dan juga nilai koefisien sebesar $0,198$. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suyono dan Haryanto (2012) dimana mereka mengatakan pengendalian internal memastikan sebuah keandalan dalam pelaporan yang baik pula,

dan juga operasi dan efektif efisien, dan berakhir kepada tata kelola yang baik pula dalam perusahaan.

2. Hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti menggambarkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap good corporate governance dengan Ha diterima. Data yang dihasilkan menggambarkan tingkat signifikansi sebesar $0,002 <$ dari 0,5 dan juga nilai koefisien sebesar 0,431. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari (2008) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap good corporate governance. Dengan hal tersebut apa yang ada didalam perusahaan atau organisasi serta ruang lingkup yang ada mengatakan bahwa dapat menentukan hasil dari apa yang ada untuk mewujudkan good corporate governance.

V. SIMPULAN, KETERBATASAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil uji penelitian yang dilakukan dapat diberi kesimpulan bahwa pengendalian tidak memiliki pengaruh terhadap mewujudkan good corporate governance sebagai variabel dependennya. Sedangkan untuk budaya organisasi sendiri memiliki pengaruh dalam mewujudkan sebuah good corporate governance didalam organisasi atau perusahaan.

Keterbatasan yang dilakukan penelitian ini adalah para responden disibukkan dengan kepentingan pribadi untuk team mereka dalam ajang pemberian award terbaik tahunan, dan juga untuk melaksanakan outing tahunan berdasarkan poin yang diantaranya pergi liburan ke Thailand, Copenhagen.

Implikasi dalam penelitian ini sendiri memperluas penelitian terdahulu, bahwa dalam ruang lingkup perusahaan asuransi, cara bekerja, sistem, dan juga prosedur berbeda karena memberikan jasa berupa pelayanan dan fasilitas yang dapat dikatakan memberi keuntungan kepada nasabah atau konsumen bahwa apa yang diberikan jauh lebih banyak dibanding apa yang menjadi kewajiban nasabah atau konsumen setiap waktunya.

Saran untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya meneliti juga terkait teknologi dan sistem lewat aplikasi yang dapat menghubungkan mereka antar anggota satu team atau bahkan lain team, serta award apa aja yang diberikan oleh perusahaan untuk sebagai imbalan atas raihan hasil kerja prestasi baik untuk pribadi atau bahkan dalam satu team.

DAFTAR PUSTAKA

- Marshall B. Romney dan Paul John Steinbart. 2014 Sistem Informasi Akuntansi: Accounting Information Systems (Edisi 13), Prentice Hall.
- Gondodiyoto, Sanyoto. 2007. Audit Sistem Informasi + COBIT, Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2001). Perilaku Organisasi. Jilid 1. Edisi Delapan. Diterjemahkan oleh: Dr. Hadyana Pujaatmaka. Erlangga, Jakarta
- Cooper, D.R., dan Schindler, P.S. 2006. Business Research Methods. USA : McGraw-Hill.
- Sugiarto, Sitingjak. (2006). Lisrel. Edisi Pertama. Cetakan Pertama Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Afriandika, Nuke Ervin. 2017. *Evaluasi Pengendalian Internal Berdasarkan COSO FRAMEWORK pada Aktivitas Penjualan dan Pengelolaan Kas (Studi pada PT. Indojoya Motor Sukses)*". Tesis Magister Akuntansi pada UGM: Tidak Diterbitkan
- Arikunto, Suharsimi dan Jabar, Cepi Syaifudin Abdul. 2008. *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoritis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Baridwan, Zaki. 1993. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- COSO. 2013. *Internal Control – Integrated Framework Executive Summary*. Durhan, North Carolina, May 2013.
- Prawirosentono, Suyadi. 2005. *Riset Operasi dan Ekonofisika*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Suprpto. 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Pendidikan dan Ilmu-ilmu Pengetahuan Sosial*. Penerbit PT Buku Seru: Jakarta.
- Suradi. 2009. *Akuntansi Pengantar 1*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Suryabrata, Sumadi. 2008. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2005. *Riset Operasi dan Ekonofisika*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.