

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kerangka Teori

##### 1. Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Hubungan keagenan adalah sebuah kontrak antara kontrak pemegang saham dan pihak manajer perusahaan. Inti dari hubungan keagenan adalah adanya pemisahan antara kepemilikan dan pengendalian. Adanya perbedaan kepentingan antara kedua belah pihak dapat menimbulkan konflik keagenan. *Corporate governance* merupakan respon perusahaan terhadap konflik tersebut. Chakoi *et.al* menyatakan dalam tulisannya bahwa teori agensi adalah jenis kontak dimana satu atau beberapa pemilik menetapkan orang lain (agen atau prinsipal) untuk melaksanakan operasi.<sup>13</sup> Hal ini dikatakan dengan tujuan untuk mendelegasikan wewenang dari prinsipal atau pemilik ke agen untuk membuat suatu keputusan tertentu.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Namazi, dimana ia menyatakan bahwa dalam bentuk primitif, teori keagenan (*agency theory*) berkaitan dengan situasi dimana suatu individu yang disebut sebagai agen bekerja sama dengan pihak lain yang disebut sebagai prinsipal dan bertindak sesuai dengan keinginan dan perintah dari prinsipal sesuai dengan biaya yang telah ditetapkan sebelumnya. Kedua individu dalam teori ini, yaitu agen dan prinsipal diasumsikan sebagai individu yang ingin memaksimalkan keuntungan yang dimotivasi oleh hal-hal finansial dan non-finansial. Sehingga akan menyebabkan terjadinya masalah insentif yang disebabkan oleh adanya ketidakpastian dan juga asimetris informasi yang menyebabkan

---

<sup>13</sup>Chahkhooi Fahimeh, Bijan Abedini dan Afshin Armin, "Study of Relationship between Agency Theory and Management ownership in Tehran Stock Exchange during 2006-2010 Years", *Journal of Life Science and Biomedicine*, Vol. 3, No. 2, (2013).

manajemen mungkin saja dapat melakukan suatu tindakan yang dapat membahayakan posisi pemegang saham.<sup>14</sup>

Jensen dan Meckling, menyatakan bahwa hubungan keagenan adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dengan investor (*principal*). Konflik kepentingan antara pemilik dan agen terjadi karena kemungkinan agen tidak selalu berbuat selalu berbuat sesuai dengan kepentingan *principal*, sehingga memicu biaya keagenan (*agency cost*). Salah satu pakar teori keagenan dengan *corporate governance* adalah David Band, menyatakan bahwa teori keagenan menjawab dengan memberikan gambaran hal-hal apa saja yang berpeluang akan terjadi baik antara *agent* (pengelola) dan *principal* (pemegang saham). Pengertian *principal* dalam teori keagenan adalah pihak-pihak yang menyerahkan sebagian atau seluruh *wealt*-nya untuk dikembangkan oleh pihak lain.

Perspektif teori agensi merupakan dasar yang digunakan untuk memahami isu sistem pengendalian internal, *good corporate governance*, dan kompetensi sumber daya manusia adanya pemisahan kepemilikan oleh *principal* dengan pengendalian oleh agen dalam sebuah organisasi cenderung menimbulkan konflik keagenan diantara pemilik saham dan manajer.

*Agency Theory* memiliki asumsi bahwa masing-masing individu semata-mata termotivasi oleh kepentingan diri sendiri sehingga menimbulkan konflik kepentingan antara *principal* dan agen. Pemegang saham sebagai *principal* mengadakan kontrak untuk memaksimalkan kesejahteraan dirinya dengan profitabilitas yang selalu meningkat. Manajer sebagai agen termotivasi untuk memaksimalkan pemenuhan kebutuhan ekonomi dan psikologisnya antara lain memperoleh investasi, pinjaman, maupun kontrak kompensasi. Rekayasa laba tidak

---

<sup>14</sup>Muhammad Namazi, "Role of the Agency Theory in Implementing Manajements Control", *Journal of Accounting and Taxation*, Vol. 5, No. 2 (2013).

hanya berkaitan dengan motivasi individu manajer tetapi bisa juga untuk kepentingan perusahaan.<sup>15</sup>

“Menurut Rudof Lumbon Tobing, masalah keagenan muncul karena adanya perilaku oportunistik dari agent yaitu perilaku manajemen untuk memaksimumkan kesejahteraan sendiri yang berlawanan dengan kepentingan principal. Manajer memiliki dorongan untuk memilih dan menerapkan metode akuntansi yang dapat memperlihatkan kinerjanya yang baik untuk tujuan mendapat bonus dari principal”.

Masalah keagenan (*agency problem*) sebenarnya muncul ketika principal kesulitan untuk memastikan bahwa agen bertindak untuk memaksimumkan kesejahteraan principal. Menurut teori keagenan, pengawasan yang secara luas digunakan dan diharapkan dapat menyelaraskan tujuan principal dan agen adalah melalui mekanisme pelaporan keuangan. Melalui laporan keuangan yang merupakan tanggungjawab agen, principal dapat mengukur, menilai sekaligus mengawasi kinerja agen sejauh mana agen telah bertindak untuk meningkatkan kesejahteraan principal. Selain itu, pemilik/pemegang saham dapat memberikan kompensasi kepada agen berdasarkan laporan keuangan, kreditur dapat memberikan pinjaman dengan mempertimbangkan laporan keuangan dan pemerintahan dapat menetapkan regulasi berdasarkan laporan tersebut.

Asumsi tentang sifat manusia menekankan bahwa manusia memiliki sifat untuk mementingkan diri sendiri (*self interest*), memiliki keterbatasan rasionalitas (*bounded rationality*), dan tidak menyukai risiko (*risk aversion*), asumsi keorganisasian adalah adanya konflik antar anggota organisasi, efisiensi sebagai kriteria produktivitas, dan adanya *Asymmetric Information* (AI) antara principal dan agen.

*Asymmetric Information* (AI), yaitu informasi yang tidak seimbang yang disebabkan karena adanya distribusi informasi yang tidak sama antara prinsipal dan agen. Dalam hal ini

---

<sup>15</sup>Hary, *Pengendalian akuntansi dan manajemen*, (Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2014), 11-14.

prinsipal seharusnya memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam mengukur tingkat hasil yang diperoleh dari usaha agen, namun ternyata informasi tentang ukuran keberhasilan yang diperoleh oleh prinsipal seluruhnya disajikan oleh agen.

Hal penting dalam teori agensi adalah kewenangan yang diberikan kepada agen untuk melakukan suatu tindakan dalam hal kepentingan pemilik. Setiap aktivitas bisnis para manajer dapat berdampak pada kepentingan *stakeholder* lainnya. Oleh sebab itu, dibutuhkan sistem pengendalian internal untuk dijadikan rujukan dalam mengelola kegiatan operasional perusahaan guna memenuhi keinginan semua pemangku kepentingan dan meningkatkan kepercayaan dalam bisnis yang di jalankannya. Sistem pengendalian internal merupakan salah satu komponen utama yang menentukan *going concern* suatu perusahaan. Karena itu, diperlukan keefektifannya agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Dan dalam sistem pengendalian dibutuhkan kepercayaan dan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan *agency theory* pengelolaan sistem pengendalian internal harus diawasi untuk memastikan bahwa pengelolaan dilakukan dengan kepatuhan kepada berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan. Dengan meningkatnya sistem pengendalian internal pada perusahaan maka informasi yang diterima *stakeholder* menjadi lebih berimbang terhadap manjer yang itu artinya *asymmetric information* yang terjadi dapat berkurang. Dengan semakin berkurangnya *asymmetric information* maka kemungkinan untuk melakukan penyelewengan juga lebih kecil.

## 2. Teori Pengawasan (*Trade Off Theory*)

Pengawasan (*controlling*) merupakan bagian dari fungsi manajemen. Fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh seorang industrial Perancis bernama Henry Fayol pada awal abad ke-20. Beliau menyebutkan lima fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pengawasan, dan penilaian. Namun, dalam penelitian ini hanya berfokus pada fungsi pengawasan.

Henry Fayol dalam bukunya “*General and industrial administration*” menyatakan pengawasan terdiri atas tindak meneliti apakah segala sesuatu tercapai atau berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan.

Pengawasan mempunyai kewenangan yang lebih “*forcefull*” terhadap objek yang dikendalikan, atau objek yang diawasi. Dalam pengendalian kewenangan untuk menggandakan tindakan konkrit itu sudah terkandung didalamnya, sedangkan dalam pengertian pengawasan tindakan korektif merupakan proses kelanjutan. Penetapan alat ukur diperlukan untuk membandingkannya dan menilai apakah kegiatan-kegiatan tidak sesuai dengan rencana, pedoman, kebijaksanaan serta peraturan. Pengukuran pelaksanaan dan perbandingannya berupa kegiatan penilaian terhadap hasil yang nyata-nyata dicapai melalui perbandingan terhadap apa yang seharusnya dicapai sesuai dengan tolok ukur yang telah ditentukan.

LAN BPKP RI, 2000 sebagai bagian dari aktivitas dan tanggung jawab, pasaran pengawasan adalah mewujudkan dan meningkatkan efisiensi, efektifitas, rasionalitas, dan ketertiban dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas.

Menurut LAN, hasil pengawasan harus dijadikan bahan untuk :

- a. Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketertiban.
- b. Mencegah terulangnya kembali kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketertiban tersebut.
- c. Mencari cara-cara yang lebih baik atau membina yang telah baik untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Pengawasan baru bermakna manakala diikuti dengan langkah-langkah tidak lanjut yang nyata dan tepat. Dengan kata lain, tanpa tindak lanjut pengawasan sama sekali tidak ada

artinya. Pengawasan juga digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*), pengawasan internal meliputi struktur organisasi dan semua cara-cara serta alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam usaha, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan lebih dahulu.

Pelaksanaan sistem pengendalian internal haruslah diawasi oleh auditor internal. Proses audit internal bertujuan memastikan kehandalan sistem pengendalian internal organisasi. Melalui fungsi penilaian dan pengawasannya, auditor internal memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi. Mereka diharapkan mampu memberikan umpan balik dan menjaga arah organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan strategisnya. Menurut Manullang, pengawasan merupakan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.<sup>16</sup> Sehingga, penggunaan teori pengawasan dianggap relevan dalam penelitian ini.

### 3. Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan salah satu konsep yang paling penting dan mendasar bagi profesional bisnis di semua tingkat. Perjalanan sejarah lahir dan berkembangnya pengendalian internal yang sering kali disoroti bermula dari praktik bisnis perusahaan yang ada di Amerika Serikat.<sup>17</sup>

Menurut *Comitte of Sponsoring Organizations of the Treadway Commision* (COSO), menyatakan bahwa pengendalian internal didefinisikan sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh

---

<sup>16</sup>M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Medan: Gajah Mada University Press, 2001), 187.

<sup>17</sup>Faiz Zamzami, Nabella Duta Nusa, Ihda Arifin Faiz, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2021), 32.



dewan direksi, manajemen dan karyawan yang dirancang untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi akan dapat tercapai melalui efisiensi dan efektivitas operasional, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, ketaatan terhadap undang-undang yang berlaku.

Pengendalian internal memberikan jaminan yang wajar, bukan absolute, karena kemungkinan kesalahan manusia, kolusi, dan penolakan manajemen atas proses pengendalian membuat proses ini menjadi tidak sempurna.<sup>18</sup>

Dalam teori akuntansi dan organisasi, pengendalian intern atau *internal control* diartikan sebagai proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu yang telah ditetapkan. Menurut Kumaat, pengendalian adalah suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya atau organisasi. Ia berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi penggelapan (*fraud*), dan melindungi sumber daya organisasi baik yang berwujud maupun tidak berwujud seperti (reputasi, hak kekayaan intelektual dagang).

Pengendalian internal merupakan bagian dari manajemen resiko yang harus dilakukan oleh setiap lembaga untuk mencapai tujuan lembaga. Demikian perlunya pengendalian internal dalam sebuah lembaga, sehingga hal ini harus dilaksanakan secara konsisten untuk menjamin kesinambungan dan kepercayaan dari pihak donatur maupun masyarakat.

Pengendalian adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva dan menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya. Pengertian lain menyebutkan bahwa pengendalian internal sebagai suatu proses yang dijalankan dewan komisaris, manajemen dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga

---

<sup>18</sup>Neli Sri Mulyati, Eva Faridah, Benny Prawiranegara, "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan", Jurnal Akuntapedia, Vol. 1, No. 1 (2019): 63-64.

golongan tujuan berikut ini : keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efesiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian internal adalah rencana organisasi dan metode bisnis yang dipergunakan untuk menjaga aset, memberikan informasi yang akurat dan mendorong serta memperbaiki efisiensi jalannya organisasi, serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan agar terciptanya suatu pengendalian intern yang efektif seperti yang diharapkan oleh semua perusahaan.

Pengendalian intern adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/perundang-undangan serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern harus dilaksanakan selektif mungkin dalam suatu perusahaan untuk mencegah dan menghindari terjadinya kesalahan, kecurangan dan penyelewengan. Semakin besar perusahaan, dimana ruang gerak dan tugas-tugas yang harus dilakukan semakin kompleks menyebabkan pimpinan perusahaan tidak mungkin lagi melakukan pengendalian intern yang dapat memberikan keyakinan kepada direksi perusahaan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai.<sup>19</sup>

Tujuan pertama dirancangnya pengendalian internal dari segi pandang manajemen menurut Sanyoto dan Mcoom ialah untuk dapat diperolehnya data yang dapat dipercaya, yaitu : jika data lengkap, akurat, unik (satuan data dapat dikenali), *reasonable*, dan kesalahan-kesalahan data dideteksi. Tujuan berikutnya adalah dipatuhinya kebijakan akuntansi, yang akan

---

<sup>19</sup>Arison Nainggolan, “Kajian Konseptual Tentang Evaluasi Pengendalian Internal Perusahaan”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No. 2 (2018): 145-146.



dicapai jika data dioleh tepat waktu penilaian, klarifikasi, dan pisah sampai batas waktu terjadinya transaksi akuntansi tepat. Tujuan selanjutnya adalah pengamanan asset, yaitu : dengan adanya otorisasi, distribusi output, data valid dan diolah serta disimpan secara aman.<sup>20</sup>

Perusahaan yang penerapan sistem pengendalian internalnya secara ketat, maka seluruh kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik menuju tercapainya maksimalisasi profit. Bahkan tidak hanya dari segi operasional akan berjalan tertib dan baik, akan tetapi dari segi finansial juga dapat lebih termonitor dengan baik. Pada dasarnya faktor efisiensi dan efektivitas unit/perusahaan merupakan dua hal yang juga merupakan sasaran diterapkannya pengendalian internal, sebab jika pengendalian internal tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan maka kemungkinan besar akan timbul yang namanya inefisiensi (pemborosan sumber daya) yang pada akhirnya akan membebani tingkat profitabilitas (keuntungan) perusahaan.

Tujuan dari pengendalian internal tidak lain untuk memberikan jaminan yang memadai, bahwa :

- a. Asset yang dimiliki oleh perusahaan telah diamankan sebagaimana mestinya dan hanya digunakan untuk kepentingan perusahaan semata, bukan untuk kepentingan individu (perorangan) oknum karyawan tertentu. Dengan demikian, pengendalian internal diterapkan agar seluruh asset perusahaan dapat terlindungi dengan baik dari tindakan penyelewengan, pencurian dan penyalahgunaan yang tidak sesuai dengan wewenang dan kepentingan perusahaan.
- b. Informasi akuntansi perusahaan tersedia secara akurat dan dapat diandalkan. Ini dilakukan dengan cara memperkecil risiko baik atas salah saji laporan keuangan yang disengaja (kecurangan) maupun yang tidak disengaja (kelalaian).
- c. Karyawan telah menaati hukum dan peraturan. Salah satu yang paling riskan (besar risikonya) dalam pengendalian

---

<sup>20</sup>Sanyoto Gondodiyoto dan Mcoom, *Pengelolaan Fungsi Audit Sistem Informasi*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 145.

internal, yaitu kecurangan yang dilakukan oleh karyawan (*employee fraud*). Kecurangan karyawan ini merupakan tindakan yang disengaja dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi. Contoh, bentuk kecurangan karyawan yang sering dilakukan hampir selalu dijumpai pada sebagian besar perusahaan yakni melaporkan biaya perjalanan dinas dan penggantian pengobatan melebihi dari jumlah yang sesungguhnya dikeluarkan.

Menurut Mulyanto, dalam penelitiannya menjelaskan bahwa COSO mengeluarkan definisi tentang pengendalian internal. Menurutnya, pengendalian internal merupakan suatu proses yang melibatkan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga tujuan, yaitu efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, COSO memandang pengendalian internal merupakan rangkaian tindakan yang mencakup keseluruhan proses dalam organisasi. Pengendalian internal berada dalam proses manajemen dasar, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan.

Manajemen bertanggungjawab untuk merancang dan menerapkan lima unsur pengendalian internal untuk mencapai tiga tujuan pengendalian internal. Unsur-unsur tersebut menurut COSO adalah sebagai berikut :

a. Lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian suatu perusahaan mencakup seluruh sikap manajemen dan karyawan mengenai pentingnya pengendalian. Salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan pengendalian adalah falsafah manajemen dan siklus operasi. Manajemen harus menekankan pentingnya pengendalian dan mendorong dipatuhinya kebijakan pengendalian akan menciptakan lingkungan pengendalian yang efektif.

b. Penilaian risiko

Semua organisasi menghadapi risiko. Contoh-contoh risiko meliputi perubahan-perubahan tuntutan pelanggan,

ancaman persaingan, perubahan peraturan, perubahan faktor-faktor ekonomi seperti suku bunga, dan pelanggaran karyawan atas kebijakan dan prosedur perusahaan. Manajemen harus memperhitungkan risiko ini dan mengambil langkah penting untuk mengendalikan sehingga tujuan dari pengendalian internal dapat tercapai. Setelah risiko diidentifikasi, maka dapat dilakukan analisis untuk memperkirakan besarnya pengaruh dari risiko tersebut serta tingkat kemungkinan terjadinya, dan untuk menentukan tindakan-tindakan yang akan meminimumkannya.

c. Prosedur pengendalian

Prosedur pengendalian diterapkan untuk memberikan jaminan yang wajar bahwa sasaran bisnis akan dicapai termasuk pencegahan kegelapan, kita akan membahas secara singkat prosedur pengendalian yang dapat dipadukan dengan sistem akuntansi. Prosedur-prosedur tersebut adalah :

- 1) Pegawai yang kompeten, perputaran tugas dan cuti wajib  
Sistem akuntansi yang baik memerlukan prosedur untuk memastikan bahwa para karyawan mampu melaksanakan tugas yang diembangkannya. Karena itu, para karyawan bagian akuntansi harus mendapatkan pelatihan yang memadai dan diawasi dalam melaksanakan tugasnya. Ada baiknya juga bila dilakukan perputaran atau rotasi tugas diantara karyawan klerikal dan mengharuskan para karyawan non klerikal untuk mengambil cuti. Kebijakan ini mendorong karyawan untuk menaati prosedur yang digariskan. Disamping itu kesalahan dan penggelapan dapat dideteksi.
- 2) Pemisahan tanggungjawab untuk operasi yang berkaitan  
Untuk mengurangi kemungkinan terjadinya ketidakefisienan, kesalahan dan penggelapan maka tanggungjawab untuk operasi yang berkaitan harus dibagi kepada dua orang atau lebih. Misalnya, tanggungjawab untuk pembelian, penerimaan dan pembayaran atas perlengkapan komputer harus dibagi kepada tiga orang atau departemen. Jika orang yang sama

melakukan pemesanan, memeriksa penerimaan atas barang yang dipesan dan melakukan pembayaran kepada pemasok maka penyelewengan bisa terjadi.

3) Pemisahan operasi, pengamanan aktiva dan akuntansi

Kebijakan pengendalian harus menetapkan pihak-pihak yang bertanggungjawab atas berbagai aktivitas usaha. Untuk mengurangi kemungkinan timbulnya kesalahan dan penggelapan, maka tanggungjawab atas operasi, pengamanan aktiva dan akuntansi harus dipisahkan. Selanjutnya, catatan akuntansi akan digunakan sebagai alat pengecekan independen terhadap mereka yang bertugas mengamankan aktiva dan mereka yang berkecimpung dalam operasi usaha.

4) Prosedur pembuktian dan pengamanan

Prosedur pembuktian dan pengamanan garus digunakan untuk melindungi aktiva dan memastikan bahwa data akuntansi dapat dipercaya. Hal ini dapat diterapkan pada banyak hal seperti otoritas, persetujuan dan rekonsiliasi.

d. Pemantauan dan monitoring

Pemantauan terhadap sistem pengendalian internal akan mengidentifikasi dimana letak kelemahannya dan memperbaiki aktivitas pengendalian tersebut. Sistem pengendalian internal dapat dipantau secara rutin atau melalui evaluasi khusus. Pemantauan rutin bisa dilakukan dengan mengamati perilaku karyawan dan tanda-tanda peringatan dari sistem akuntansi tersebut.

e. Informasi dan komunikasi

Informasi mengenai lingkungan pengendalian, penilaian risiko, prosedur pengendalian dan pemantauan diperlukan oleh manajemen untuk mengarahkan operasi dan

memastikan terpenuhinya tuntutan-tuntutan pelaporan serta peraturan yang berlaku.<sup>21</sup>

#### 4. Good Corporate Governance

*Good governance* telah menjadi hal yang penting bagi setiap entitas saat ini, tidak hanya sektor swasta, sektor publik dan pemerintahan pun mempertimbangkan hal ini. *Good governance* menjadi salah satu alat ukur atau patokan bagi *stakeholder* dalam mengambil keputusan terutama keputusan berinvestasi. Hal ini telah dibuktikan melalui berbagai penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Bahkan pada tingkat internasional maupun nasional telah dilakukan penilaian atau pemeringkatan *good governance* pada entitas swasta maupun pemerintahan.<sup>22</sup>

Menurut Indra Surya, menjelaskan *good corporate governance* terkait dengan pengambilan keputusan yang efektif. Dibangun melalui kultur organisasi, nilai-nilai, sistem, berbagai proses, kebijakan-kebijakan dan struktur organisasi yang bertujuan untuk mencapai bisnis yang menguntungkan, efisien dan efektif dalam mengelola risiko dan bertanggung jawab dengan memperhatikan kepentingan *stakeholder*.

Sementara definisi *good corporate governance* (GCG) sesuai dengan Surat Keputusan Negara BUMN No. 117/2002 merupakan proses dan struktur yang digunakan oleh organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka dan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *good corporate governance* (GCG) adalah suatu sistem yang mengelola dan mengawasi proses pengendalian usaha yang

---

<sup>21</sup>Alfonsus Allan Mulyanto, "Perancangan Sistem Pengendalian Internal Berbasis COSO Untuk EO Jetset Dalam Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Event Management", Hal 9.

<sup>22</sup>Desi Handayani, "Good Governance dan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah", *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, Vol. 5, (2012): 12-16.

berjalan secara berkesinambungan untuk menaikkan nilai saham, yang akhirnya akan meningkatkan nilai perusahaan dan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada *shareholders* (pemegang saham) tanpa mengabaikan kepentingan *stakeholder* yang meliputi karyawan, kreditur, dan masyarakat.

a. *Asas Good Corporate Governance*

Setiap perusahaan harus memastikan bahwa asas *good corporate governance* diterapkan pada setiap objek bisnis dan di semua jajaran perusahaan. Asas ini diperlukan untuk mencapai kesinambungan usaha perusahaan dengan memperhatikan pemangku kepentingan. Asas *good corporate governance* yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, dan kewajaran.

1) *Transparansi*

Prinsip dasar transparansi yaitu untuk menjaga objektivitas dalam menjalankan bisnis. Perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk mengambil keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku lainnya.

2) *Akuntabilitas*

Prinsip dasar akuntabilitas yaitu perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.

3) *Responsibilitas*

Prinsip dasar responsibilitas yaitu perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta



melaksanakan tanggungjawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat dipelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai *good corporate citizen*.

#### 4) Kewajaran

Prinsip dari dasar kewajaran dan kesetaraan bahwa dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan.<sup>23</sup>

#### b. Mekanisme Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG)

Dalam suatu pelaksanaan aktivitas perusahaan, prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dituangkan dalam suatu mekanisme. Mekanisme ini dibutuhkan agar aktivitas perusahaan dapat berjalan secara sehat sesuai dengan arah yang ditetapkan. Dalam kaitan ini, mekanisme *governance*. Menurut Akhmad Syakhroza *good corporate governance* dapat diartikan sebagai suatu aturan main, prosedur dan hubungan yang jelas antara pihak yang mengambil keputusan dengan pihak yang akan melakukan pengawasan terhadap keputusan tersebut.

Sementara menurut Ahmad Daniri, mekanisme *good corporate governance* adalah suatu pola hubungan, sistem, dan proses yang digunakan oleh organ perusahaan (Direksi, Dewan Komisaris, RUPS) guna memberikan nilai tambah kepada pemegang saham secara berkesinambungan dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholders* lainnya, berlandaskan peraturan dan perundangan dan norma yang berlaku.

Berjalannya mekanisme dengan instrumen pasar tentunya akan efektif pada kondisi pasar relatif sempurna dan efisien serta informasi yang tersedia cukup memadai. Kondisi pasar modal di negara berkembang termasuk Indonesia,

---

<sup>23</sup>Nesia Elva Citra, “Pengaruh Mekanisme *Good Corporate Governance* dan Kualitas Audit Terhadap Integritas Laporan Keuangan”, 7.

belum mempunyai karakteristik ini, sehingga diperlukan mekanisme lain sebagai alternatif. Dalam hal ini, peranan mekanisme *governance* internal dapat memberikan solusi. Dalam kegiatan memonitoring perusahaan mekanisme *good corporate governance* di dalam penelitian ini adalah dewan komisaris dan komite audit.<sup>24</sup>

## 5. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Berbicara tentang sumber daya manusia atau manusia, hidup, arti dan peranan keberadaannya adalah selalu aktual. Sebab sampai sekarang ini manusia tetap menjadi sentral pembahasan dalam berbagai masalah. Peristiwa besar macam apapun yang ada di dunia ini dan masalah apapun yang harus dipecahkan di bumi ini pada hakikatnya berhubungan dengan manusia. Sumber daya manusia (*human resources*) merupakan orang-orang di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan dari anggota eksekutif maupun legislatif dalam menjalankan fungsi dan perannya masing-masing dalam pengelolaan keuangan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah satu kesatuan tenaga manusia yang dalam organisasi dan bukan hanya sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Sebagai kesatuan, sumber daya manusia harus dipandang sebagai suatu sistem di mana tiap-tiap karyawan berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia diukur berdasarkan latar belakang pendidikan yang diperoleh karyawan. Sumber daya manusia merupakan asset utama suatu organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang cakap, mampu dan terampil belum menjamin produktivitas kerja yang baik apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup>Riska Franita, *Mekanisme Good Corporate Governance dan Nilai Perusahaan: Studi Untuk Perusahaan Telekomunikasi*, (Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, 2018), 10-12.

<sup>25</sup>Reno Fithri Meuthia dan Endrawati, "Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, dan Penguasaan Komputer Staf Bagian Keuangan Terhadap Kualitas

Menurut Mangkunegara, kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Kompetensi sumber daya manusia menurut hasil kajian Perrin yang dikutip oleh Mangkunegara, yaitu :

- a. Memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini).
- b. Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi.
- c. Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan.
- d. Memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hutapea dan Thoha, mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, yaitu :

- a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Yuniarsih dan Suwatno, menyatakan bahwa pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan

bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Maka dari itu, karyawan yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengetahuan dikategorikan sebagai berikut :

- 1) Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (*Deklaratif*).
- 2) Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (*Procedural*).
- 3) Mengerti tentang *how*, *when*, dan *why* informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (*Strategic*).

b. Keterampilan (*skill*)

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk karyawan-karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

c. Sikap (*attitude*)

Disamping pengetahuan dan keterampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara

otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.<sup>26</sup>

Adapun faktor-faktor yang menunjang kompetensi sumber daya manusia, sebagai berikut :

a. Pendidikan Formal

Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk pengembangan aspek intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Pendidikan formal dalam organisasi merupakan suatu proses mengembangkan kemampuan ke arah yang diinginkan.

b. Pendidikan dan Pelatihan

Program pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai yang sudah dimiliki agar kemampuan pegawai semakin baik. Pendidikan ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja, sedangkan pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

c. Pengalaman Kerja

Pengalaman langsung apabila seseorang pernah bekerja pada suatu organisasi, oleh karena itu sesuatu meninggalkan organisasi itu dan pindah ke organisasi yang lain. Sedangkan pengalaman tidak langsung adalah peristiwa yang diamati dan diikuti oleh seseorang pada suatu organisasi meskipun yang bersangkutan sendiri tidak menjadi anggota

---

<sup>26</sup>Habiburrahman dan Ferghina Zhavira, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Mrga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 11, No. 2 (2021): 111-112.

daripada organisasi di mana peristiwa yang diamati dan diikuti terjadi.<sup>27</sup>

## 6. Kinerja Perusahaan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah yang baik untuk tercapainya tujuan organisasi baik untuk organisasi publik ataupun organisasi non publik.

Menurut Moeheriono, bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.<sup>28</sup>

Menurut Wibowo, bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.<sup>29</sup>

Menurut Chaizi Nasucha dalam Irham Fahmi, bahwa kinerja organisasi atau kinerja perusahaan adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan dan setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.<sup>30</sup>

Dari beberapa definisi Kinerja Perusahaan di atas dapat diketahui bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian suatu

---

<sup>27</sup> Warisno, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi", Tesis, (2008): 33-34.

<sup>28</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 120.

<sup>29</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, (Jakarta: Rajawali, 2015), 4.

<sup>30</sup> Irham Fahmi, *Manajemen (teori, kasus, dan solusi)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 3.



perusahaan dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan

Menurut Anwar Prabu<sup>31</sup>, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

b. Penilaian Kinerja Perusahaan

Pentingnya penilaian kerja menurut Werther dan Davis<sup>32</sup> dalam Suci, antara lain sebagai upaya untuk memberikan kesempatan kepada pegawai dalam mengambil tindakan-tindakan perbaikan serta meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang diberikan oleh organisasi. Penilaian kinerja dapat juga membantu organisasi dalam melakukan perencanaan karir kepada para karyawan dan

---

<sup>31</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), 67.

<sup>32</sup> William B. Werther Jr, *Managing Personalia*, (United States of Amerika: Mc Graw Hill Book Co, 1996).

menyelaraskan kepada kepentingan organisasi. Selain itu penilaian kerja juga dapat mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yang mana kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan. Penilaian kinerja karyawan secara internal dapat membantu karyawan mengatasi masalah yang bersifat internal. Hal ini berarti bahwa penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan akan memberikan informasi kepada karyawan tentang apa yang menjadi alasan mengapa kinerja dari karyawan tersebut menjadi buruk, sehingga atasan dapat memberikan solusi dan masukannya.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan sistem penilaian (*rating*) yang relevan. Menurut Robertson dalam Mohamad Mahsun<sup>33</sup>, pengukuran kinerja adalah proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan), hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

c. Model Penilaian Kinerja Perusahaan

Ada beberapa model penilaian kerja yang berkembang dan banyak digunakan oleh organisasi. Menurut Suci<sup>34</sup>, beberapa model penilaian kinerja tersebut sebagai berikut :

1) *Performance Prism*

*Performance prism* merupakan suatu model dalam pengukuran kinerja untuk menggambarkan kinerja organisasi. Pengukuran kinerja dengan model ini digambarkan sebagai bangun prisma yang memiliki lima sisi.

---

<sup>33</sup> Mohamad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Public*, (Yogyakarta: BPPE-Yogyakarta, 2012), 25.

<sup>34</sup> Mar'ih Suci Rahayu Koesomowidjojo, *Balance Scorecard Model Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Empat Perspektif*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017), 24.

2) *Balance Scorecard*

*Balance scorecard* merupakan salah satu model pengukuran kinerja yang dikembangkan oleh Kaplan, kemudian dikembangkan oleh Norton pada 1996.

3) *Intergrated Performance Measurement System*

*Intergrated performance measurement system* atau yang jauh lebih familiar dengan istilah IPMS merupakan sebuah sistem yang tergolong baru dalam pengukuran kinerja. Dalam IPMS akan membagi level bisnis suatu organisasi menjadi empat tingkatan.



## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu digunakan untuk menunjang tinjauan teoritis terkait topik penelitian yang diangkat oleh penulis. Sehingga didapat sebuah gambaran yang komprehensif terhadap fokus penelitian ini. Penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

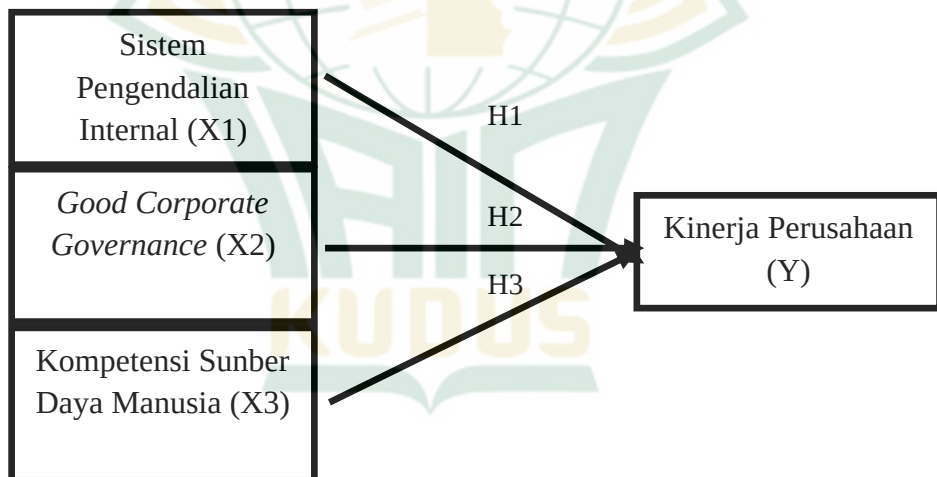
| No | Nama Peneliti                                                           | Judul Penelitian                                                                                                                                   | Hasil Penelitian                                                                                                               |
|----|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Putu Ayu dan I Dewa, 2020                                               | Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.            |
| 2. | Rowina Kartika Putri dan Dul Muid, 2017                                 | Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja Perusahaan                                                                              | Hasil penelitian menunjukan bahwa <i>good corporate governance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.         |
| 3. | Nanda Rizky Aprilia, Mohammad Rafki Nazar dan Djusnimar Zutilisna, 2016 | Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Hotel Inna Bali)                                | Hasil menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.                      |
| 4. | Nuary Ayu Pramaishella, 2018                                            | Pengaruh Modal, Dukungan Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah                            | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja usaha. |
| 5. | Febri Prasetya                                                          | Pengaruh                                                                                                                                           | Hasil penelitiannya                                                                                                            |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian                                                                                                                                                 | Hasil Penelitian                                                                                                                       |
|----|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Aditama, 2018 | Kompetensi, Pengendalian Internal, Kualitas Informasi Akuntansi, dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Perusahaan (Studi Pada PT Bina Artha Ventura Kab. Kebumen) | menunjukkan bahwa kompetenai sumber daya manusia dan pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. |

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan teoritis pada penelitian ini, dapat dirancang suatu kerangka pikir untuk menggambarkan hubungan atau kaitan antara variable yang terdapat pada penelitian ini. Kerangka pemikiran dapat dilihat sebagai berikut :

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis Penelitian**



#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan dalam penyusunan proposal ini maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebelum penelitian, yaitu :

1. Hubungan sistem pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan

Pengendalian internal merupakan bagian dari manajemen resiko yang harus dilaksanakan oleh setiap lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi. Penerapan pengendalian internal yang memadai akan memberikan keyakinan yang memadai atas kualitas atau keandalan laporan keuangan serta akan meningkatkan kepercayaan *stakeholders*.

Penelitian Putu Ayu dan I Dewa<sup>35</sup>, membuktikan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali hubungan antara sistem pengendalian internal dengan kinerja perusahaan.

*H1 : Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.*

2. Hubungan penerapan *good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan

*Good corporate governance* (GCG) merupakan suatu tata kelola perusahaan yang baik, dimana dalam konsep ini ditekankan mengenai hubungan peran antara manajemen sebagai perwakilan perusahaan dan para pemegang kepentingan lainnya. Perusahaan harus menerapkan *good corporate governance* atau tata kelola perusahaan untuk dapat meningkatkan nilai tambah bagi *stakeholders*, yaitu suatu kaidah, norma ataupun praktek bisnis yang sehat dan beretika. Keruntuhan perusahaan-perusahaan publik dikarenakan oleh kegagalan strategi maupun

---

<sup>35</sup> Putu Ayu Yohana Putri dan I Dewa Made Endiana, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan”, *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, Vol. 11, No. 2 (2020): 179.



praktek curang dari manajemen puncak yang berlangsung tanpa terdeteksi dalam waktu yang cukup lama karena lemahnya pengawasan yang independen oleh *corporate boards*.

Penelitian yang dilakukan oleh Rowina dan Dul Muid<sup>36</sup>, membuktikan bahwa *good corporate governance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali hubungan antara *good corporate governance* dengan kinerja perusahaan.

*H2 : Penerapan good corporate governance berpengaruh terhadap kinerja perusahaan*

### 3. Hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting, karena yang menjalankan serta mengelola suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Untuk itu diperlukanlah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya.

Menurut Vetty Rebecca Panjaitan menjelaskan bahwa, kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan setiap individu untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.<sup>37</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Nuary Ayu<sup>38</sup> membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja usaha, tetapi menurut Febri Prasetya<sup>39</sup> membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

<sup>36</sup> Rowina Kartika Putri dan Dul Muid, "Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Perusahaan", *Diponegoro Journal Of Accounting*, Vol. 6, No. 3 (2017): 1.

<sup>37</sup> Vetty Rebecca TH Panjaitan, "Pengaruh Pengendalian Intern, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Bagian Keuangan", *Jom FEKON*, Vol. 2, No. 2 (2015).

<sup>38</sup> Nuary Ayu Pramaishella, "Pengaruh Modal Dukungan Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha, Mikro Kecil dan Menengah", *Fakultas Universitas Muhammadiyah Jember*, Vol. 1, No. 1 (2018): 401.

<sup>39</sup> Febri Prasetya Aditama, "Pengaruh Kompetensi, Pengendalian Internal, Kualitas Informasi Akuntansi, dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja

*H3 : Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.*



---

Perusahaan (Studi Pada PT Bina Artha Ventura Kab. Kebumen)”, *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vo. 1, No. 4 (2018): 27.