

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Stakeholder

Teori *stakeholder* adalah sekelompok orang atau individu yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan ataupun dapat dipengaruhi oleh kegiatan perusahaan. (Wijaya, 2022) berpendapat bahwa para pemegang saham, para pekerja, para supplier, bank, para *customer*, pemerintah, dan komunitas memegang peranan penting dalam organisasi (berperan sebagai *stakeholder*), untuk itu korporasi harus memperhitungkan semua kepentingan dan nilai-nilai dari para *stakeholdernya* (Freeman, 1983). Perusahaan perlu menerapkan tanggung jawabnya terhadap para *stakeholdernya* dan juga menerapkan *good corporate governance*.

Teori ini juga menyatakan perusahaan akan memilih secara sukarela dalam pengungkapan informasi kinerja lingkungan, sosial, dan intelektual mereka, melebihi dan diatas permintaan wajibnya, untuk memenuhi ekspektasi sesungguhnya atau yang diakui oleh *stakeholder* (Ulum, 2019). Masyarakat merupakan *stakeholder* terpenting bagi perusahaan dan media memegang peranan penting dalam mengkomunikasikan aktivitas-aktivitas perusahaan kepada para *stakeholder* (Wijaya, 2022). Media juga memiliki kekuatan untuk membeberkan informasi perusahaan, apabila perusahaan melakukan tindakan yang tidak pantas, maka media akan membeberkan keburukan perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan perlu menerapkan prinsip *good corporate governance* dan *corporate social responsibility* untuk menjaga reputasi dihadapan *stakeholder*-nya. Berikut ini klasifikasi *stakeholder* secara umum (Wijaya, 2022), yaitu sebagai berikut :

1. Secara primer seperti, pemilik *stakeholder* dan investor, manajer dan pegawai, pelanggan atau nasabah, komunitas lokal, dan partner bisnis lainnya.
2. Secara sekunder seperti, pemerintah, lembaga sipil, *group social*, media akademis, dan pesaing.

2.2 Good Corporate Governance

2.2.1 Definisi Good Corporate Governance

Perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya akan dipengaruhi oleh tata kelola (*corporate governance framework*). Kerangka tersebut dibentuk hukum dan regulasi, anggaran dasar, kode etik, perjanjian-perjanjian yang dibuat dengan kreditur, karyawan, konsumen, dan lain sebagainya. Agar perusahaan memiliki kelangsungan jangka panjang, *shareholders* dan *stakeholders* perlu mempertimbangkan tata kelola yang baik (*good corporate governance*) (Lepang & Arie, 2017).

Good corporate governance merupakan sebuah sistem yang didalamnya berisi aturan-aturan mengenai hubungan antara manajemen sebagai pengelola perusahaan dengan *stakeholders* dan *stakeholders* serta pihak-pihak yang berkepentingan lainnya dengan perusahaan baik itu pihak internal maupun eksternal (Saputra, 2015).

2.2.2 Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance

Prinsip-prinsip *good corporate governance* yang diperkenalkan oleh OECD telah dijadikan acuan oleh berbagai perusahaan di negara-negara di dunia. GCG memiliki 5 (lima) pilar (Agoes & Mahendra, 2018). yaitu sebagai berikut:

1. Kewajaran (*fairness*)
2. Transparansi (*transparency*)
3. Pertanggungjawaban (*responsibility*)
4. Akuntabilitas (*accountability*)
5. Independensi (*independency*)

2.2.3 Unsur-Unsur Good Corporate Governance

Corporate governance memiliki unsur- unsur yang berasal dari dalam perusahaan (dan selalu diperlukan di dalam perusahaan), serta unsur-unsur yang ada di luar perusahaan (dan yang selalu diperlukan di luar perusahaan) yang bisa menjamin berfungsinya *good corporate governance* (Lepang & Arie, 2017), yaitu:

1. *Corporate Governance* - Internal Perusahaan

Unsur yang berada di dalam perusahaan dan unsur yang selalu diperlukan di dalam perusahaan dinamakan *corporate governance* internal perusahaan.

2. *Corporate Governance* - Eksternal Perusahaan

Unsur yang berasal dari luar perusahaan dan unsur yang diperlukan di luar perusahaan, dinamakan *corporate governance* - eksternal perusahaan.

2.2.4 Tujuan dan Manfaat Good Corporate Governance

Perusahaan yang menerapkan *good corporate governance* (Herry, 2018), yaitu sebagai berikut:

1. GCG secara tidak langsung akan dapat mendorong pemanfaatan sumber daya perusahaan ke arah yang lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan turut membantu terciptanya pertumbuhan atau perkembangan ekonomi nasional
2. GCG dapat membantu perusahaan dan perekonomian nasional dalam hal menarik modal investor dengan biaya yang lebih rendah melalui perbaikan kepercayaan investor dan kreditor domestik maupun internasional.
3. Membantu pengelolaan perusahaan dalam memastikan/menjamin bahwa perusahaan telah taat pada ketentuan, hukum, dan peraturan.
4. Membantu manajemen dan *corporate board* dalam pemantauan penggunaan aset perusahaan.
5. Mengurangi korupsi.

2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Good Corporate Governance

Keberhasilan penerapan GCG juga memiliki prasyarat tersendiri. Ada dua faktor yang memegang peranan, faktor eksternal dan faktor internal (Herry, 2018). Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar perusahaan yang sangat mempengaruhi keberhasilan penerapan *good corporate governance*, antara lain:

- a. Terdapatnya sistem hukum yang baik sehingga mampu menjamin berlakunya supremasi hukum yang konsisten dan efektif
- b. Adanya dukungan pelaksanaan *good corporate governance* dari sektor publik/lembaga pemerintahan yang diharapkan dapat pula melaksanakan *Good Governance* dan *Cleane Government menuju Good Government Governance* yang sebenarnya.
- c. Terdapatnya contoh pelaksanaan *good corporate governance* yang tepat yang dapat menjadi standar pelaksanaan *goodcorporate governance* yang efektif dan professional.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah pendorong keberhasilan pelaksanaan praktek *good corporate governance* yang berasal dari dalam perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Terdapatnya budaya perusahaan (*corporate culture*) yang mendukung penerapan *good corporate governance* dalam mekanisme dan sistem kerja manajemen di perusahaan. Adanya berbagai kebijakan dan peraturan yang dikeluarkan perusahaan mengacu pada penerapan nilai-nilai *good corporate governance*
- b. Adanya manajemen pengendalian resiko perusahaan yang didasarkan pada kaidah-kaidah standar *good corporate governance*.
- c. Terdapatnya sistem audit yang efektif dalam perusahaan untuk menghindari setiap penyimpangan yang mungkin akan terjadi.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri (Safitri & Hasan, 2018).

2.3.2 Elemen Budaya Organisasi

Elemen budaya organisasi, antara lain : nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar, dan praktek-praktek manajemen serta perilaku. Berikut ini elemen-elemen dalam budaya organisasi (Safitri & Hasan, 2018), yaitu sebagai berikut :

1. Elemen Idealistik

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari - hari organisasi.

2. Elemen *Behavioural*

Elemen bersifat *behavioral* adalah elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari-sehari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bias dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk – bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi.

2.3.3 Fungsi Budaya Organisasi

Berikut ini merupakan beberapa hal tentang fungsi budaya organisasi (Safitri & Hasan, 2018), yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Budaya organisasi menurut Robbins.

- a. Pertama, menetapkan tapal batas. artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Kedua, budaya memberikan rasa identitas keaggota-anggota organisasi.
- c. Ketiga, budaya mempermudah komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang.
- d. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial (perekat/mempersatukan anggota organisasi).
- e. Kelima, budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

2. Fungsi budaya menurut Ndraha.

- a. Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat. Identitas terbentuk dari berbagai faktor yaitu: sejarah, politik, ekonomi, dan sistem sosial yang berlaku.
- b. Sebagai pengikat suatu masyarakat. Kebersamaan adalah faktor yang kuat untuk mengikat seluruh anggota masyarakat.
- c. Sebagai sumber. Budaya merupakan sumber inspirasi, kebanggaan dan sumber daya.
- d. Sebagai kekuatan penggerak. Budaya itu dinamis yang terbentuk melalui proses belajar mengajar.
- e. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah. Budaya itu berhubungan dengan nilai tambah organisasi.

2.3.4 Dimensi Budaya Organisasi

Berikut ini ada dua dimensi utama budaya organisasi (Safitri & Hasan, 2018), yaitu :

1. Flexibility and Discretion (*People*) dan Stability and Control (*Process*); dimensi ini memandang bahwa organisasi dikatakan efektif bila mampu untuk melakukan perubahan dan dapat beradaptasi serta bersifat organik.
2. External focus and Differentiation (*Strategyc*) dan Internal Focus and Integration (*operational*) dimensi ini dipandang efektif bila memiliki karakteristik keharmonisan internal.

2.3.5 Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator pada budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap pegawai akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari pegawai didalam melaksanakan tugasnya.

3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*Teams Work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
5. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa pegawai dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*Ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Pegawai harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.4 Pengendalian Intern

2.4.1 Definisi Pengendalian Intern

Pengendalian intern merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal keandalan pelaporan keuangan, kesesuaian dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku, efektivitas, dan efisiensi (Nurwayudi, 2019).

Pengendalian intern mencerminkan konsep fundamental pengendalian intern yaitu, pengendalian intern diarahkan pada pencapaian tujuan dalam satu atau lebih kategori (operasi, pelaporan, dan kepatuhan), pengendalian intern merupakan sebuah proses yang terdiri dari tugas dan aktivitas yang sedang berlangsung, pengendalian intern dilakukan oleh orang (bukan hanya mengenai kebijakan dan panduan prosedur, sistem, dan formulir, tetapi juga mengenai orang dan tindakan-

tindakan yang diambilnya pada setiap level organisasi untuk mempengaruhi pengendalian intern), pengendalian intern dapat memberikan keyakinan yang memadai (tetapi bukan keyakinan yang mutlak) kepada manajemen senior dan dewan direksi suatu entitas, serta beradaptasi dengan struktur entitas (Diana, 2017).

2.4.2 Tujuan Pengendalian Intern

Pengendalian intern terdapat hubungan langsung antara tujuan entitas dan pengendalian intern yang diimplementasikannya untuk mencapai tujuan entitas. Tujuan pengendalian intern secara garis besar dapat dibagi ke dalam empat kelompok (Nurwayudi, 2019), sebagai berikut :

1. Strategis, sasaran-sasaran utama (*high-level goals*) yang mendukung misi entitas.
2. Pelaporan keuangan (pengendalian internal atas laporan keuangan).
3. Operasi (pengendalian operasional atau *operational controls*).
4. Kepatuhan terhadap hukum dan ketentuan perundang-undangan.

Manajemen biasanya memiliki tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian intern (Nurwayudi, 2019), yaitu:

1. Keandalan laporan keuangan

Manajemen bertanggung jawab untuk menyusun laporan keuangan bagi para investor, kreditor, dan para pengguna lainnya.

2. Efisiensi dan efektivitas kegiatan operasi

Pengendalian dalam suatu perusahaan akan mendorong penggunaan sumber daya perusahaan secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran yang dituju perusahaan.

3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan

Perusahaan publik, perusahaan nonpublik, maupun organisasi nirlaba diharuskan untuk memenuhi beragam ketentuan hukum dan peraturan.

2.4.3 Komponen Pengendalian Intern

Pengendalian intern akan sangat efektif bila pengendalian tersebut menyatu dengan infrastruktur dan merupakan bagian penting bagi suatu organisasi perusahaan. Pengendalian intern yang menyatu dapat mendorong peningkatan kualitas, serta menghindari biaya yang tidak seharusnya. Berbagai jenis pengendalian dalam suatu entitas dibagi dalam lima komponen inti (Nurwayudi, 2019), yaitu:

1. *Financial Reporting Objectives*-Tujuan Pelaporan Keuangan
2. *Risk Assessment*-Penilaian Risiko
3. *Information System*-Sistem Informasi
4. *Control Activities*-Kegiatan Pengendalian
5. *Monitoring*-Pemantauan

2.4.4 Keterbatasan Pengendalian Intern

Desain dan operasi pengendalian intern, pengendalian intern hanya memberikan keyakinan memadai bagi manajemen dan dewan komisaris berkaitan dengan usaha untuk mencapai tujuan pengendalian intern organisasi. Kemungkinan pencapaian tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan bawaan yang melekat dalam pengendalian intern. Hal ini mencakup kenyataan bahwa pertimbangan manusia dalam mengambil keputusan dapat salah dan bahwa pengendalian intern dapat rusak karena kegagalan yang bersifat manusiawi tersebut seperti kekeliruan atau kesalahan yang bersifat sederhana. Disamping itu, pengendalian intern dapat tidak efektif karena adanya kolusi di antara dua orang atau lebih atau manajemen mengesampingkan pengendalian intern.

Faktor lain yang membatasi pengendalian intern adalah biaya pengendalian intern entitas tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian tersebut. Meskipun hubungan manfaat-biaya merupakan kriteria utama yang harus diertimbangkan dalam pendesainan pengendalian intern, pengukuran secara tepat biaya dan manfaat pada umumnya tidak mungkin dilakukan. Oleh karena itu, manajemen melakukan estimasi kualitatif dan kuantitatif serta pertimbangan dalam menilai hubungan biaya-manfaat tersebut.

Berikut ini ada beberapa keterbatasan dari pengendalian intern, sehingga pengendalian intern tidak dapat berfungsi (Nurwayudi, 2019), yaitu:

1. Kesalahan (*Error*)

Kesalah muncul ketika karyawan melakukan pertimbangan yang salah atau perhatiannya selama bekerja terpecah.

2. Kolusi (*Collusion*)

Kolusi terjadi ketika dua atau lebih karyawan berkonspirasi untuk melakukan pencurian (korupsi) di tempat mereka bekerja.

3. Penyimpangan manajemen

Penyimpangan manajemen suatu organisasi memiliki lebih banyak otoritas dibandingkan karyawan biasa, proses pengendalian efektif pada tingkat manajemen bawah dan tidak efektif pada tingkat atas.

4. Manfaat dan biaya

Konsep jaminan yang meyakinkan atau masuk akal mengandung arti bahwa biaya pengendalian intern tidak melebihi manfaat yang dihasilkannya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini dideskripsikan tentang beberapa penelitian terdahulu sebagai pendukung dalam penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis & tahun penelitian	Judul penelitian	Alat penelitian	Hasil Penelitian
1.	Jefry Made, Pradanadi, dan Ari (2014)	Pengaruh Implementasi Pengendalian Intern dan <i>Total Quality Management</i> terhadap Penerapan <i>Good</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengendalian intern dan <i>total quality management</i> berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap penerapan <i>good governance</i> .

No	Penulis & tahun penelitian	Judul penelitian	Alat penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Governance.</i>		
2.	Morita Lestari (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Intern terhadap Penerapan Prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance.</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip <i>good corporate governance.</i> Pengendalian intern berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip <i>good corporate governance.</i>
3.	Ferlencia Widjaja dan Ronny Mustamu (2016)	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Implementasi Prinsip – Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Pada Perusahaan Industri Keramik	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap prinsip-prinsip <i>good corporate governance</i> pada perusahaan industri keramik.
4.	Masril (2017)	Pengaruh Implementasi Pengendalian Intern, Budaya	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) implementasi pengendalian intern

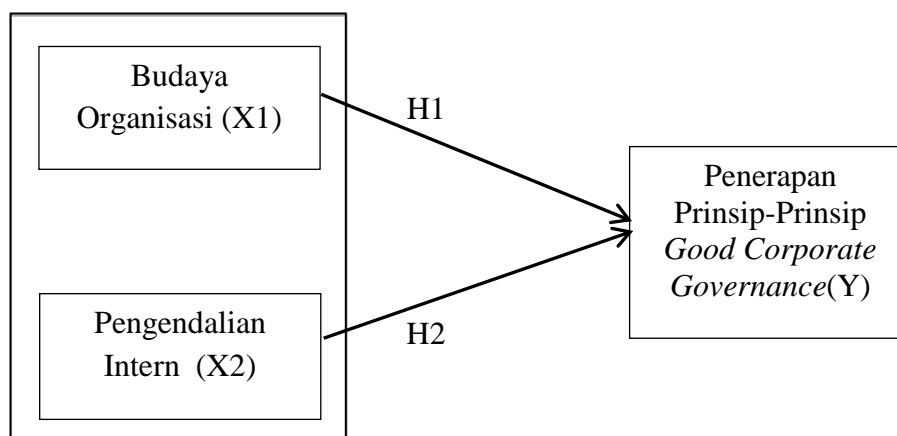
No	Penulis & tahun penelitian	Judul penelitian	Alat penelitian	Hasil Penelitian
		Organisasi dan Total Quality Management Terhadap Penerapan Good Governance pada Dinas Pendapatan Daerah kabupaten Buleleng		berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Good Governance</i> , (2) budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Good Governance</i> , (3) <i>Total Quality Management</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Good Governance</i> dan (4) implementasi pengendalian internal, budaya organisasi dan <i>Total Quality Management</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Good Governance</i>
5	Wiwik Leping dan Made Arie (2017)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Kinerja Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan <i>Good Corporate Governance</i> , 2) kinerja organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap

No	Penulis & tahun penelitian	Judul penelitian	Alat penelitian	Hasil Penelitian
		(Studi Kasus Pada LPD Se-Kecamatan Sukasada)		<p>penerapan <i>Good Corporate Governance</i>, 3) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan <i>Good Corporate Governance</i>, 4) Sistem pengendalian intern, kinerja organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap penerapan <i>Good corporate Governance</i>.</p>
6	Yolanda Safitri dan Amir Hasan (2018)	Pengaruh Faktor – Faktor Audit Internal, Pengendalian Internal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pelaksanaan <i>Good Corporate Governance</i> (Studi Empiris Perusahaan	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor audit internal, budaya organisasi berpengaruh terhadap <i>good corporate governance</i> sementara pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap <i>good corporate governance</i>. Nilai signifikan masing-masing variabel dalam penelitian</p>

No	Penulis & tahun penelitian	Judul penelitian	Alat penelitian	Hasil Penelitian
		Bumn Pekanbaru)		ini adalah 0,005 untuk independensi, 0,002 untuk kemampuan profesional, 0,000 untuk lingkup pekerjaan, 0,011 untuk pemeriksaan kegiatan pemeriksaan, 0,173 untuk pengendalian internal , 0,000 untuk budaya organisasi
7	Candra Nurwayudi (2019)	Pengaruh Pengendalian Internal, Kinerja Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Penerapan <i>Good Corporate Governance</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap penerapan <i>good corporate governance</i> , sedangkan pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap penerapan <i>good corporate governance</i> .

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2010). Berdasarkan definisi diatas, variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian akan dikembangkan dalam sebuah kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2010). Maka pengembangan hipotesis penelitian ini adalah :

2.7.1 Pengaruh budaya organisasi terhadap penerapan prinsip-prinsip good corporate governance

Budaya organisasi juga menjadi tolak ukur keberhasilan penerapan GCG karena dalam mencapai tujuan suatu perusahaan perlu didukung dengan perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Budaya organisasi yang baik diharapkan mampu mempengaruhi perilaku para anggota organisasi, sehingga apabila budaya dalam suatu organisasi baik, akan mempengaruhi anggota organisasinya menjadi orang-orang yang baik dan berkualitas. Budaya organisasi yang kuat ditunjukkan apabila budaya tersebut mampu mengikat keseluruhan anggota organisasi menjadi sistem perekat serta menjadi miliki bersama.

Hasil penelitian dari (Lepang & Arie, 2017) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penerapan prinsip GCG, berarti semakin baik budaya dalam suatu organisasi, maka akan semakin baik penerapan prinsip-prinsip GCG dalam organisasi tersebut. Penjelasan tersebut di atas menghasilkan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance.

2.7.2 Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance

Pengendalian internal merupakan proses disusun oleh kalangan manajemen organisasi yang akan mendukung pencapaian tujuan dalam perusahaan. Pengendalian internal akan menjadi efektif jika telah menerapkan dan melaksanakan lima elemen yang terdapat dalam GCG. Komponen pengendalian internal dibagi menjadi lima komponen inti seperti, tujuan pelaporan, lingkungan pengendalian, penilaian resiko, sistem informasi, dan kegiatan pengendalian dan pemantauan. Pengendalian internal itu harus dilakukan terarah dan sesuai dengan prosedur dan kebijakan organisasi melalui sebuah sistem yang telah didesain sedemikian rupa serta perlu diawasi dengan baik dan benar (Soleman, 2013).

Hal ini perlu dilakukan, karena dapat mengurangi tingkat kecurangan diantaranya penyalahgunaan wewenang dan melakukan penyajian laporan keuangan yang salah. *Corporate Governance* belakangan ini merupakan hal mutlak yang sebaiknya dimiliki perusahaan karena prinsip dalam GCG mampu mencegah kecurangan. Pencegahan kecurangan dapat dilakukan dengan membangun struktur pengendalian intern yang baik yang dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip GCG. Hasil penelitian dari (Lestari, 2016) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap penerapan prinsip GCG (Widjaya & Mustamu, 2016). Pernyataan tersebut berarti semakin kuat pengendalian internal dalam suatu perusahaan, maka penerapan prinsip-prinsip dalam GCG juga akan semakin baik. Dari Penjelasan yang sudah dijabarkan diatas, maka dapat dihasilkan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

H2: Pengendalian Intern Berpengaruh Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance.