

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN IMPLIKASINYA PADA INTEGRITAS UKM DI BOJONEGORO

Ayu Maretta Maharani
STEI Permata Bojonegoro
mayumaehata@yahoo.co.id

Rina Sulistyowati
STEI Permata Bojonegoro
Rinasulistyowati59@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Penerapan Sistem Pengendalian Internal serta Implikasinya pada Tingkat Integritas Perusahaan Berskala Kecil dan Menengah di Bojonegoro. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan sumber data primer yang berupa kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 72 perusahaan berskala kecil dan menengah yang bergerak di bidang perdagangan dan industri. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat analisis *SPSS 19.0 for windows*. Dari penelitian yang telah dilakukan, telah didapatkan hasil sebagai berikut: Inovasi dan Pengambilan Risiko (X_1), Perhatian terhadap Detail (X_2), Orientasi Hasil (X_3), Orientasi terhadap Tim (X_5), Agresivitas (X_6) dan Stabilitas (X_7) berpengaruh secara signifikan terhadap sistem pengendalian internal (Z). Sedangkan Orientasi Individu (X_4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sistem pengendalian internal (Z). Sistem Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat integritas perusahaan berskala kecil dan menengah. Budaya organisasi (inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail pekerjaan, orientasi hasil, orientasi terhadap tim, agresivitas, dan stabilitas) berpengaruh secara signifikan terhadap sistem pengendalian internal dan berimplikasi terhadap tingkat integritas perusahaan berskala kecil dan menengah.

Kata kunci: budaya organisasi, sistem pengendalian internal, perusahaan berskala kecil dan menengah

Abstract

This study uses a quantitative research approach with primary data source in the form of a questionnaire. The number of samples used in this study consisted of 72 small and medium scale companies engaged in trade and industry. The analysis in this study used multiple linear regression analysis with the analysis tool SPSS 19.0 for windows. From the research that has been done, the following results have been obtained: Innovation and Risk Taking (X_1), Attention to Detail (X_2), Result Orientation (X_3), Team Orientation (X_5), Aggressiveness (X_6) and Stability (X_7) have an effect significantly to the internal control system (Z). Meanwhile, Individual Orientation (X_4) does not significantly influence the internal control system (Z). The Internal Control System has a significant effect on the level of integrity of small and medium scale companies. Organizational culture (innovation and risk taking, attention to work detail, results orientation, team orientation, aggressiveness, and stability) has a significant effect on the internal control system and has implications for the level of integrity of small and medium-sized companies.

Keywords: organizational culture, internal control system, small and medium scale companies

1. PENDAHULUAN

Perusahaan berskala kecil dan menengah sangat penting dan berkontribusi besar pada ekonomi. Peranan perusahaan berskala kecil menengah dalam perekonomian di

Indonesia dapat diketahui dari kedudukan perusahaan berskala kecil menengah dalam dunia usaha. Kedudukan Perusahaan berskala kecil dan menengah, atau biasa disebut dengan istilah Usaha Kecil Menengah (UKM) diuraikan sebagai berikut (1) Di berbagai sektor, UKM dianggap sebagai pemegang peran penting dalam kegiatan perekonomian, (2) Lapangan kerja terbesar diciptakan oleh UKM, (3) Dalam kegiatan pemberdayaan rakyat dan pengembangan kegiatan ekonomi, UKM memegang peranan penting di dalamnya, (4) Selain menciptakan lapangan pekerjaan, UKM mampu menciptakan pasar baru dan melakukan inovasi, (5) Bagi UKM yang telah menjangkau pasar internasional, UKM memberikan sumbangan yang besar dalam menjaga neraca pembayaran negara tetap seimbang melalui kegiatan ekspor (Wati, 2012).

Meski demikian, perusahaan berskala kecil dan menengah menghadapi tantangan yang besar dalam proses pengelolaannya. Banyak perusahaan kecil yang mengalami kegagalan dalam beroperasi yang disebabkan oleh kecurangan dan penyalahgunaan harta perusahaan.

Perusahaan berskala kecil dan menengah berpotensi mengalami kerugian, baik finansial maupun non-finansial, namun kurang mampu melindungi kerugian seperti yang dilakukan oleh perusahaan besar (Shkurti, 2017). Sebagian besar kerugian yang dialami perusahaan berskala kecil dan menengah disebabkan oleh peluang kecurangan yang terjadi di dalamnya (Montgomery, 2003).

Kecurangan atau penyalahgunaan harta dalam perusahaan tidak akan terjadi apabila sistem pengendalian internal yang baik diterapkan dalam perusahaan. Dengan menerapkan sistem pengendalian internal secara maksimal, maka harta perusahaan akan terjaga dari kemungkinan penyalahgunaan, kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan setiap prosedur yang dibuat dan dianut akan mendorong perusahaan melakukan pengelolaan yang lebih baik.

Dalam era pasar bebas ini, persaingan perusahaan dagang, jasa maupun manufaktur semakin ketat. Berdasarkan pertimbangan tersebut, kemampuan mengelola seluruh sumber daya perusahaan secara efektif dan efisien harus dimiliki oleh perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Kunhadi (2007) berpendapat bahwa salah satu sumber daya penting yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan dapat menciptakan kinerja perusahaan yang optimal.

Pada dasarnya, budaya organisasi melingkupi aturan-aturan para anggota dalam berperilaku. Budaya organisasi memiliki peranan dalam menciptakan jati diri, mempererat ikatan antara individu dengan organisasi sekaligus menyediakan pedoman perilaku dalam dunia kerja (Indrawijaya, 2010)

Sistem pengendalian selama ini hanya diterapkan pada perusahaan berskala besar. Masih sedikit sekali perusahaan berskala kecil dan menengah yang menerapkan sistem pengendalian internal dalam perusahaannya. Hal tersebut bukanlah berita baru, mengingat dalam kegiatan penerapan sistem pengendalian internal memerlukan biaya dan sumber daya manusia yang besar. Perusahaan berskala kecil dan menengah menghadapi tantangan dalam penerapan sistem pengendalian internal dikarenakan keterbatasan karyawan, sumber daya serta pendapatan yang diperoleh untuk menutupi biaya yang diperlukan dalam membangun sistem pengendalian intern yang efektif.

Upaya dalam menyusun rumusan model pengendalian internal bagi perusahaan berskala kecil menengah telah dilakukan sejak lama tetapi perhatian dari kalangan manajemen dan auditor masih kurang karena jarang sekali perusahaan berskala kecil dan menengah yang diaudit. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Snyder (1989), meminta bantuan dari delapan (8) kantor akuntan publik (KAP) mencoba menyusun rumusan sistem pengendalian internal yang sesuai untuk diimplementasikan pada perusahaan berskala kecil dan menengah. Penelitian yang dilakukan oleh Snyder (1989) menunjukkan bahwa upaya dan perhatian pada perusahaan berskala kecil dan menengah telah dianggap serius oleh sebagian orang.

Terlepas dari akan diaudit tidaknya perusahaan berskala kecil dan menengah, pihak yang paling merasakan manfaat dari penerapan sistem pengendalian internal adalah pihak manajemen yang biasanya merangkap sebagai pemilik perusahaan (Harahap, 1995). Apabila penerapan sistem pengendalian internal berjalan dengan baik, maka pihak manajemen akan merasa aman dan yakin karena harta perusahaan akan terjaga dari kemungkinan penyalahgunaan pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab, lebih akuratnya informasi yang dihasilkan oleh sistem, perusahaan dapat melakukan kegiatan operasional dengan lebih efisien, setiap prosedur yang telah dibuat dan dilaksanakan dengan baik dapat meningkatkan kepatuhan pada kebijakan manajemen.

Suatu kegiatan usaha harus dipandang dari sisi profesionalitas dalam pengelolaannya, sekecil apapun bentuknya. Kegiatan usaha seharusnya memiliki satu

standar pengelolaan harta dan kekayaan perusahaan dalam suatu sistem akuntansi yang layak dan memadai sesuai dengan besar-kecilnya perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Jensen dan Meckling (1976), teori agensi (*agency theory*) merupakan konsep yang menjelaskan hubungan kontraktual antara *principals* dan *agents*. Berdasarkan teori keagenan tersebut maka sistem pengendalian intern dirasa sangat penting bagi sebuah organisasi untuk menghindari konflik kepentingan yang terjadi antara principal dan agen. Sistem pengendalian intern berfungsi untuk mengawasi tugas dan fungsi masing-masing unit bagian sehingga setiap unit bagian memiliki tugas dan wewenang masing-masing.

Wang (2016) menguji dan menggambarkan efektivitas sistem pengendalian internal di perusahaan berskala kecil dan menengah di Swedia. Dalam penelitiannya, Wang (2016) memberikan pemahaman yang lebih baik tentang sistem pengendalian internal yang efektif untuk Usaha Kecil Menengah dan secara teoritis merumuskan ciri-ciri sistem pengendalian internal yang efektif untuk Usaha Kecil Menengah. Wang (2016) merumuskan satu pertanyaan penelitian tentang sejauh mana sistem pengendalian internal Usaha Kecil Menengah mematuhi prinsip-prinsip pengendalian internal yang efektif. Hal ini dimaksudkan untuk melihat seberapa dekat Usaha Kecil Menengah mengikuti kebijakan pengendalian internal yang efektif dalam operasi bisnis mereka.

Shkurti (2017) melakukan penelitian untuk mengetahui efektivitas sistem pengendalian intern pada 86 perusahaan berskala kecil dan menengah di Albania. Shkurti menemukan bahwa mayoritas karyawan perusahaan yang diteliti memiliki pemahaman yang baik tentang kebijakan dan peraturan internal yang memberikan kontribusi untuk perbaikan lingkungan pengendalian internal. Dalam penelitiannya, Shkurti (2017) juga menemukan bahwa perusahaan berskala kecil dan menengah di Albania berusaha untuk tetap mencatat pelatihan dan pencapaian karyawan mereka yang merupakan alat penting untuk pengendalian personalia.

Puspayani (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan akuntabilitas public terhadap kinerja organisasi. Puspayani menemukan bahwa sistem pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Penelitian terdahulu hanya mengungkapkan keefektifan sistem pengendalian intern yang diterapkan pada perusahaan berskala kecil dan menengah. Pada penelitian ini, selain mengetahui pengaruh lima komponen sistem pengendalian internal pada perusahaan baik secara parsial dan simultan maupun secara langsung dan tidak langsung, penelitian ini juga mencoba untuk merumuskan faktor lain (budaya organisasi) yang bisa mempengaruhi tingkat integritas perusahaan berskala kecil dan menengah.

Budaya organisasi dan sistem pengendalian internal perusahaan merupakan suatu kesatuan yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Dengan diterapkannya sistem pengendalian internal dalam suatu organisasi, maka sistem akan melakukan pengawasan untuk mencapai visi, misi serta tujuan organisasi dengan sendirinya. Apabila sistem pengendalian internal berjalan dengan efektif, maka dapat membantu perusahaan dalam melindungi aset perusahaan, menjamin ketersediaan laporan keuangan dan manajerial yang andal, meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan, dan mengurangi risiko terjadinya penyimpangan, pelanggaran yang berakibat pada kerugian perusahaan (Susanto, 2008). Sistem pengendalian internal perusahaan tidak dapat berjalan secara maksimal tanpa adanya dukungan dari budaya organisasi yang baik karena perilaku tidak etis dalam perusahaan dapat menimbulkan terjadinya penyimpangan (Kusumastuti 2012).

Dengan adanya budaya organisasi yang mempengaruhi setiap perilaku para anggota dalam organisasi, maka sistem pengendalian internal dapat berjalan tanpa hambatan. Hal tersebut terjadi karena keberhasilan perusahaan tidak akan tercapai apabila tidak ada campur tangan para anggota organisasi di dalamnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian tentang Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Penerapan Sistem Pengendalian Internal serta Implikasinya pada Tingkat Integritas Perusahaan Berskala Kecil dan Menengah di Bojonegoro merupakan penelitian kuantitatif.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* merupakan pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan subjektif peneliti, di mana terdapat syarat-syarat yang dibuat sebagai kriteria dalam menentukan sampel penelitian (Sugiyono, 2017).

Perusahaan berskala kecil menengah yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Berlokasi di wilayah Kecamatan Bojonegoro.
2. Bergerak di bidang perdagangan dan industri.
3. Peredaran usaha kurang dari 4,8 miliar tiap tahun.
4. Memiliki lebih dari tiga orang karyawan (tidak termasuk anggota keluarga).

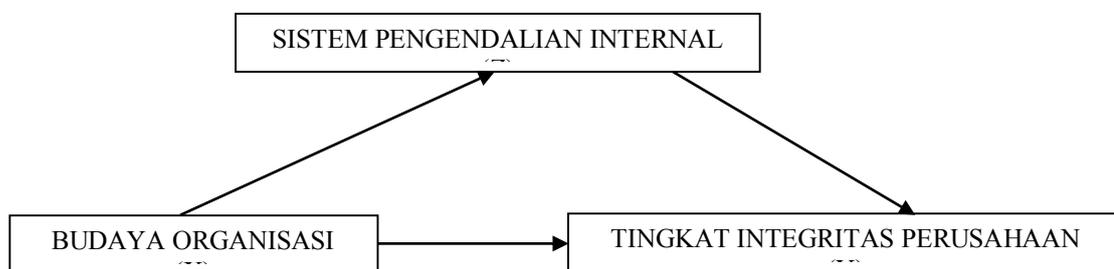
Berdasarkan kriteria di atas, maka didapat 107 perusahaan berskala kecil dan menengah yang ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini antara lain:

1. Budaya Organisasi sebagai variabel bebas (X), yang meliputi:
 - a) Inovasi dan Pengambilan Risiko (X_1) menjelaskan tentang sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk memiliki sikap yang inovatif dan berani mengambil risiko.
 - b) Perhatian terhadap Detail (X_2) menjelaskan tentang sejauh mana para anggota organisasi diharapkan bersedia menunjukkan sikap kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang rinci.
 - c) Orientasi Hasil (X_3) menjelaskan tentang sejauh mana pihak manajemen berfokus pada hasil, bukan pada teknik yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
 - d) Orientasi Individu (X_4) menjelaskan tentang sejauh mana keputusan manajemen dalam memperhitungkan pengaruh hasil kepada para anggota dalam organisasi tersebut.
 - e) Orientasi terhadap Tim (X_5) menjelaskan tentang sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim kerja, bukan secara individu.
 - f) Agresivitas (X_6) menjelaskan tentang sejauh mana para anggota dalam suatu organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif dalam melaksanakan tugas.
 - g) Stabilitas (X_7) menjelaskan tentang sejauh mana kegiatan dalam suatu organisasi menekankan pada dipertahankannya *status quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

2. Sistem Pengendalian Internal sebagai variabel *intervening* (Z), yaitu proses yang dilakukan secara efektif oleh seluruh anggota lini organisasi dengan suatu desain untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sistem pengendalian internal terdiri dari lima (5) komponen yaitu lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi, kegiatan pengendalian, penilaian risiko, dan kegiatan pemantauan.
3. Tingkat Integritas Perusahaan sebagai variabel terikat(Y) adalah hasil yang diraih seseorang ataupun perusahaan dalam mencapai suatu tujuan.

Diagram model rerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1 Model Rerangka Konseptual

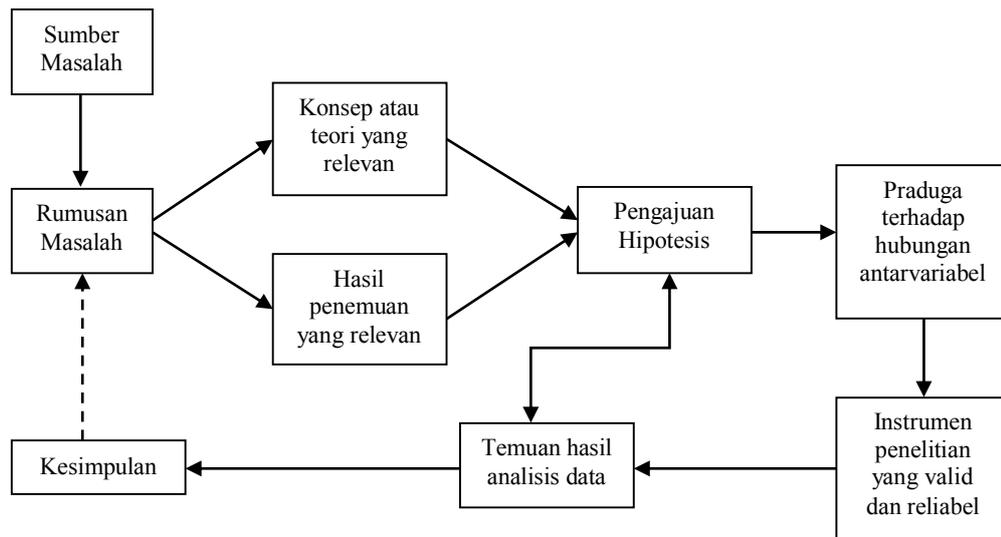
Kuesioner budaya organisasi terdiri dari 45 butir pertanyaan objektif yang dikembangkan oleh Hartanto (2016). Kuesioner sistem pengendalian internal disusun dengan tujuan mengetahui sejauh mana penerapan sistem pengendalian internal pada perusahaan berskala kecil menengah (UKM). Kuesioner sistem pengendalian internal terdiri dari 44 butir pertanyaan objektif yang dikembangkan oleh Teketel (2009). Kuesioner tingkat integritas perusahaan digunakan untuk mengetahui seberapa baik perusahaan menjalankan kegiatannya. Kuesioner tingkat integritas perusahaan terdiri dari 14 butir pertanyaan objektif yang dikembangkan oleh Rapih (2015). Kisi-kisi instrumen penelitian disajikan pada tabel 1.

Tabel 1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Sub variabel
1	Budaya Organisasi	a. Inovasi dan pengambilan risiko b. Perhatian terhadap detail c. Orientasi terhadap hasil d. Orientasi terhadap individu e. Orientasi terhadap tim f. Agresivitas g. Stabilitas
2	Sistem Pengendalian Internal	a. Lingkungan Pengendalian b. Penilaian Risiko c. Kegiatan Pengendalian d. Informasi dan Komunikasi e. Kegiatan Pemantauan
3	Tingkat Integritas Perusahaan	a. Pertumbuhan keuntungan b. Pertumbuhan jumlah pelanggan c. Pertumbuhan jumlah penjualan d. Pertumbuhan jumlah aset.

Sumber: Hartanto (2016), Teketel (2009), Zaenal (2012)

Alur penelitian kuantitatif dapat dilihat pada gambar 2



Gambar 2 Alur Penelitian Kuantitatif

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi, sistem pengendalian internal dan tingkat integritas perusahaan yang menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 107 perusahaan berskala kecil dan menengah. Hasil pengumpulan data yang berhasil dikumpulkan dan layak untuk dianalisis ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2 Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Kuesioner yang disebar	107	100%
Kuesioner yang kembali	86	80%
Kuesioner yang memenuhi syarat	72	67%

Sumber: Diolah Penulis

Karakteristik responden berdasarkan jenis usaha dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usaha

Jenis Usaha	Frekuensi	Persentase
Dagang	47	65,3%
Industri	25	34,7%
Total	72	100%

Sumber: Diolah Penulis

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa jenis usaha yang mendominasi sampel adalah usaha yang bergerak di bidang perdagangan sebesar 65,3%

Berikut ini adalah Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Sistem Pengendalian Internal (Z) yang selanjutnya disebut dengan Hasil Uji Regresi 1.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Sistem Pengendalian Internal (Z)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	19,938	9,285		2,147	,036
	X1	2,127	,437	,406	4,869	,000
	X2	2,120	,617	,362	3,437	,001
	X3	1,529	,554	,285	2,758	,008
	X4	,032	,437	,006	,074	,941
	X5	-1,966	,593	-,416	-3,318	,001
	X6	1,104	,430	,235	2,569	,013
	X7	1,216	,552	,254	2,202	,031

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Diolah Penulis

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa Inovasi dan Pengambilan Risiko (X₁), Perhatian terhadap Detail (X₂), Orientasi Hasil (X₃), Orientasi terhadap Tim (X₅), Agresivitas (X₆) dan Stabilitas (X₇) berpengaruh secara signifikan terhadap sistem pengendalian internal

(Z). Sedangkan Orientasi Individu (X_4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sistem pengendalian internal (Z).

Berikut ini adalah Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Budaya Organisasi (X) dan Sistem Pengendalian Internal (Z) terhadap Tingkat Integritas Perusahaan (Y) yang selanjutnya disebut dengan Hasil Uji Regresi 2.

Tabel 5 Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Tingkat Integritas Perusahaan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,173	3,563		2,013	,048
	X1	,412	,168	,250	2,459	,017
	X2	-,145	,237	-,079	-,613	,542
	X3	,545	,213	,323	2,562	,013
	X4	,174	,168	,109	1,036	,304
	X5	,210	,227	,141	,922	,360
	X6	,230	,165	,156	1,395	,168
	X7	,128	,212	,085	,603	,549

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Penulis

Tabel 6 Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Sistem Pengendalian Internal (Z) terhadap Tingkat Integritas Perusahaan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,335	3,750		2,489	,015
	Z	,231	,025	,735	9,064	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel 4.16, maka dapat diketahui bahwa hanya Inovasi dan Pengambilan Risiko (X_1) dan Orientasi Hasil (X_3) yang berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat integritas perusahaan (Y), sedangkan Perhatian terhadap Detail (X_2), Orientasi Individu (X_4), Orientasi terhadap Tim (X_5), Agresivitas (X_6) dan Stabilitas (X_7) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat integritas perusahaan (Y). Berdasarkan hasil regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap tingkat integritas perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Pengendalian Internal dan Implikasinya terhadap Tingkat Integritas Perusahaan Berskala Kecil dan Menengah

Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap tingkat integritas perusahaan melalui sistem pengendalian internal dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi 1 dan 2

Variabel bebas	Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Integritas Perusahaan (Y)	Pengaruh SPI (Z) terhadap Integritas Perusahaan (Y)	Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap SPI (Z)
Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1)	,017		,000
Perhatian terhadap Detail (X2)	,542		,001
Orientasi Hasil (X3)	,013		,008
Orientasi Individu (X4)	,304		,941
Orientasi terhadap Tim (X5)	,360		,001
Agresivitas (X6)	,168		,013
Stabilitas (X7)	,549		,031
Sistem Pengendalian Internal (Z)		,000	

Sumber: Diolah Penulis

Pembahasan

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi di atas, dapat diketahui bahwa budaya organisasi (X) tidak berpengaruh secara langsung terhadap tingkat integritas perusahaan (Y) akan tetapi budaya organisasi (X) mempengaruhi sistem pengendalian internal (Z) dan sistem pengendalian internal (Z) berpengaruh terhadap tingkat integritas perusahaan (Y). Hal ini dapat berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap tingkat integritas perusahaan.

Perusahaan berskala kecil dan menengah dalam penelitian ini cenderung mempunyai budaya perusahaan yang berorientasi pada hasil, pekerjaan, profesional, sistem terbuka, kontrol ketat dan pragmatis, maka penggunaan atribut (alat pengendalian) dan mekanisme sistem umpan balik bukanlah tergantung pada budaya perusahaan tersebut, melainkan ditentukan oleh faktor lainnya, karena budaya perusahaan itu sendiri sudah dianggap sebagai mekanisme pengendalian sebagaimana dikemukakan pula oleh Flamholtz (1983) yang menganggap bahwa budaya organisasi

sebagai sebuah komponen pengendalian selain struktur organisasi dan inti sistem pengendalian.

Sistem pengendalian internal yang terdapat dalam suatu perusahaan dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sistem pengendalian internal dilakukan untuk melindungi harta atau aset suatu organisasi dan pencatatan pembukuannya. Sistem pengendalian internal digunakan untuk mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan (Bastian, 2009: 54).

Budaya organisasi dan sistem pengendalian internal merupakan suatu kesatuan yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Dengan adanya sistem pengendalian internal organisasi, maka dengan sendirinya sistem yang akan melakukan pengawasan untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Pengendalian internal yang efektif akan membantu melindungi aset perusahaan, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan manajerial yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran (Susanto, 2008). Namun, sistem pengendalian internal juga tidak dapat berjalan dengan baik tanpa didukung dengan budaya organisasi yang baik karena perilaku tidak etis mempengaruhi banyaknya penyimpangan (Kusumastuti 2012). Dengan adanya budaya organisasi yang mempengaruhi setiap anggota organisasi dalam bertindak sesuai dengan etika bisnis yang berlaku maka pengendalian internal dapat berjalan tanpa hambatan yang berarti karena keberhasilan suatu perusahaan tidak dapat tercapai tanpa campur tangan manusia di dalamnya.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pengaruh budaya organisasi terhadap sistem pengendalian internal dapat dijabarkan sebagai berikut: Inovasi dan Pengambilan Risiko (X_1), Perhatian terhadap Detail (X_2), Orientasi Hasil (X_3), Orientasi terhadap Tim (X_5), Agresivitas (X_6) dan Stabilitas (X_7) berpengaruh secara signifikan terhadap sistem pengendalian internal (Z). Sedangkan Orientasi Individu (X_4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sistem pengendalian internal (Z).

Sistem pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat integritas perusahaan berskala kecil dan menengah. Budaya organisasi (inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail pekerjaan, orientasi hasil, orientasi terhadap tim, agresivitas, dan stabilitas) berpengaruh secara signifikan terhadap sistem pengendalian internal dan berimplikasi terhadap tingkat integritas perusahaan berskala kecil dan menengah.

Saran

Perusahaan dapat meningkatkan sistem pengendalian internal dengan memperkuat budaya di dalam organisasi (terutama orientasi individu) agar perusahaan dapat beroperasi dengan maksimal dan akan meningkatkan integritas perusahaan berskala kecil dan menengah.

Penelitian ini belum sepenuhnya mewakili keadaan perusahaan berskala kecil dan menengah yang ada di Bojonegoro karena penelitian hanya dilakukan di daerah kecamatan Bojonegoro, pengambilan sampel ditentukan dengan kriteria tertentu dan variabel penelitian yang mempengaruhi tingkat integritas perusahaan kurang beragam. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah jumlah sampel dan memperluas area penelitian sehingga hasilnya dapat mewakili keadaan perusahaan berskala kecil dan menengah di seluruh daerah.

Variabel penelitian yang mempengaruhi tingkat integritas perusahaan kurang beragam. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah jumlah variabel bebas untuk merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat integritas perusahaan secara lengkap dan mendetail.

DAFTAR PUSTAKA

- Amudo, Angela and Inanga, E. L. 2009. *Evaluation of Internal Control Systems: A Case Study from Uganda*, International Research Journal of Finance and Economics, ISSN 1450-2887 Vol. 27, pp. 124-144
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bastian, Indra. 2009. *Akuntansi Sektor Publik ed.1*. Yogyakarta. Badan Penerbit FE UGM.
- Darmayasa, I. N., & Aneswari, Y. R. 2015. *Paradigma Interpretif pada Penelitian Akuntansi Indonesia*. Jurnal Akuntansi Multiparadigma, 6(5).

- Department of Economic Opportunity. 2016. *Internal Control Questionnaire and Assessment*. Bureau of Financial Monitoring and Accountability Florida Department of Economic Opportunity.
- Diana, Anastasia., Lilis Setiawati. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi: Perancangan, Proses dan Penerapan*. Yogyakarta: ANDI.
- Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Timur. *Jumlah UKM dan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur*. (online) <http://diskopukm.jatimprov.go.id/> diakses 20 Agustus 2020.
- Fajri, Faridah Aghadiati. 2016. *Praktek Pengendalian Internal pada Perusahaan Kecil dan Menengah (UKM) di Yogyakarta*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Flamholtz, E.G. 1983. *Accounting, Budgeting and Control Systems in Their Organizational Context: Theoretical dan Empirical Perspectives*. *Accounting, Organizations dan Society*, 8(1): 153-169.
- Godfrey J., Allan H, Scott H. 1997. *Accounting Theory*. Jacaranda Wiley LTD.
- Harahap, Sofyan Syafri. 1995. *Auditing Perusahaan Kecil*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartanto, Eko. 2016. *Kuesioner Budaya Organisasi (Model Stephen P. Robbins)*.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 2010. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama
- Jacobs, R., Mannion, R., Davies, HTO., Harrison, S., Konteh, F., Walshe, K. 2012. *The Relationship between Organizational Culture and Performance in Acute Hospital*. *Social Science and Medicine* 76 (115-125).
- Jensen, M. C and Meckling, W.H. 1976. *Theory of the Firm : Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*. *Journal of Financial Economics*, Oktober, 1976, V. 3, No. 4, pp. 305-360. Available from: <http://papers.ssrn.com>
- Karsam, Rima Muthia, Susana Dewi. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Pengendalian Manajemen, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Organisasi*. *Proceedings: Profesionalisme Akuntan Menuju Sustainable Business Practice* 20 Juli 2017.
- Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. 2012. (online) (<http://www.depkop.go.id/> diakses 23 Agustus 2020).
- Kunhadi, Dedy. 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Surya Dermanto Medica)*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Kurniawati, Heny. 2011. *Sistem Pengendalian Intern pada Perusahaan Kecil dan Menengah*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- Kusumastuti, Nur Ratri. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis sebagai Variabel Intervening*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

- Lestari, Komang Ayu, dkk. 2015. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud)*. e-journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha (Volume 3 No. 1 Tahun 2015).
- McNally, J. Stephen CPA. 2013. *The 2013 COSO Framework SOX Compliance*. COSO
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Montgomery, J. 2003. *Internal Control a Must, Even for Small Businesses*. July 11-17 2003 Fort Worth Business Press.
- Mubarakah, Septyana. 2020. *Efektivitas Kinerja UMKM: Pentingnya Pengendalian Internal dan Adopsi Teknologi Pajak*. Jurnal Akuntansi Vol. 20, No. 1 Januari-Juni 2020.
- Munizu, Musran. 2010. *Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro dan Kecil (UMK) di Sulawesi Selatan*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 1, hlm : 33-41.
- Nayla, Akifa P. 2014. *Komplet Akuntansi untuk UMKM dan Waralaba*. Yogyakarta: Laksana.
- Neuman, W. L. 2013. *Metode Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan*
- Pabundu, Moh. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Pakpahan, Yunita Eriyanti. 2020. *Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan terhadap Kinerja Usaha UMKM*. Akuntabel 17 (2), 2020 261-269.
- Puspayani, Ade Lia. 2020. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Puspitasari, Veronica, Dyna Rachmawati, Crescentia Shelfina. 2018. *Implementasi Sistem Pengendalian Manajemen pada UMKM Batik Lase*. Jurnal Keuangan dan Perbankan Vol. 15, No. 1 Desember 2018: 29-43.
- Rapih, Subroto. 2015. *Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Modal Sosial dan Modal Finansial terhadap Kinerja UMKM Bidang Garmen di Kabupaten Klaten*. Tesis. Pascasarjana Prodi Pendidikan Ekonomi UNS Surakarta.
- Romney, M., & Steinbart, P. 2014. *Accounting Information System 13 Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sawitri, Peni. 2011. *Interaksi Budaya Organisasi dengan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Unit Bisnis Industri Manufaktur dan Jasa*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 13 No. 2.
- Shkurti, R., A. Manoku, E. Manoku. 2017. *Internal Control System and Activities – a Study with Albanian Companies*. Economic Alternatives, 2017, Issue 4, pp. 601-611.
- Snyder, NH, Broome. O. W, Zimmerman, K. 1989. *Using Internal Control to Reduce Employee Theft in Small Businesses*. Journal of Small Business Management, Julm 1989: 27,3.
- Springate, Gord L.V. 1978. *Predicting the Possibility of Failure in a Canadian Firm*. Unpublished MBA Research Project. Simon Fraser University.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo, dkk. 2013. *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset (Program IBM SPSS 21.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayitno. 2017. *Rancangan Model E-Government Terintegrasi untuk Mencegah Penyimpangan pada Belanja Perjalanan Dinas*. Jurnal BPPK, Vol.10 No.1, hal 62-88.
- Susanto, Azhar. 2008. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Taroreh, Johny. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Learning Organization, Pemberdayaan Masyarakat, dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)*. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- Teketel, T., Z. Berhanu. 2009. *Internal Control in Swedish Smal and Medium Size Enterprises*. IMEA School of Business Sweden.
- Undang-Undang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Pustaka Mahardika, Yogyakarta, 2008, hlm. 3.
- Wang, JJ., Keith Hooper. 2016. *Internal Control and Accomodation in Chinese Organisations*. Critical Perspectives on Accounting xxx (2017) xxx-xxx
- Wati, Emilia. 2012. *Persepsi Pelaku UMKM (Usaha Kecil dan Menengah) terhadap Penerapan Akuntansi*. Surabaya: STIE Perbanas.
- Zaenal, Abdul. 2012. *UMKM sebagai Tulang Punggung Perekonomian Nasional*. Bandung: Alfabeta.