

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengendalian Internal

Pada 1980-an, Komisi Nasional tentang Pelaporan Keuangan Palsu (atau "*Treadway Commission*") setelah ketuanya, mantan Komisaris SEC James C. Treadway, Jr.) dibentuk untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab yang dapat menyebabkan pelaporan keuangan yang curang dan langkah-langkah untuk mengurangi insidennya (*National Commission on Fraudulent Financial Reporting*, 1987). Berdasarkan rekomendasi dari Komisi ini, *Committee of Sponsoring Organizations* atau COSO, dibentuk. COSO adalah inisiatif sektor swasta independen yang disponsori bersama oleh organisasi berikut: *American Accounting Association* (AAA), *The American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA), *Financial Executives International* (FEI), *The Institute of Internal Auditors* (IIA), dan *the Institute of Management Accountants* (IMA). COSO tidak memiliki otoritas penetapan standar, tetapi memberikan kepemimpinan pemikiran dan panduan tentang kontrol internal, manajemen risiko terpadu, dan pencegahan penipuan. Kerangka kerja 1992 yang dikembangkan oleh COSO telah digunakan oleh banyak perusahaan untuk mengevaluasi desain dan efektivitas kontrol internal mereka (Murphy, 2015). Namun, lingkungan bisnis telah banyak berubah sejak Kerangka 1992

dibuat. Ada kemajuan yang signifikan dalam teknologi, lebih banyak outsourcing kegiatan bisnis, dan lingkungan operasi menjadi lebih kompleks. Menanggapi perubahan ini, COSO mengeluarkan kerangka kerja pengendalian internal yang diperbarui pada tahun 2013 (*Committee of Sponsoring Organizations, 2013*).

Kerangka 2013 mempertahankan banyak elemen inti Kerangka 1992, termasuk lima komponen kontrol internal (yaitu, Lingkungan Kontrol, Penilaian Risiko, Kegiatan Kontrol, Informasi dan Komunikasi, dan Kegiatan Pemantauan). Namun, Kerangka 2013 sekarang secara eksplisit mengidentifikasi 17 prinsip yang mendasari masing-masing komponen ini. Prinsip-prinsip ini mewakili konsep fundamental yang terkait dengan sistem kontrol internal yang efektif. Meskipun para pengembang Kerangka 2013 menunjukkan bahwa prinsip-prinsip ini selalu mendasari Kerangka Kerja 1992 (Tysiac, 2012), 17 prinsip sekarang secara eksplisit dinyatakan dalam Kerangka 2013. Perubahan tambahan termasuk "Poin Fokus," yang menyoroti karakteristik penting yang berkaitan dengan masing-masing dari 17 prinsip. Kerangka 2013 juga menekankan kembali pentingnya menerapkan kontrol internal untuk tujuan operasi dan kepatuhan dan memperluas tujuan pelaporan untuk memasukkan tujuan pelaporan internal dan nonkeuangan (*Committee of Sponsoring Organizations, 2013*). Persyaratan dalam *Sarbanes-Oxley Act of 2002 (SOX)* yang dikeluarkan penerbit untuk mengevaluasi dan melaporkan *Internal Controls over Financial Reporting (ICFR)* mereka menggunakan kerangka kerja yang diakui berkontribusi terhadap penggunaan perusahaan secara luas terhadap Kerangka Kerja 1992. Dengan

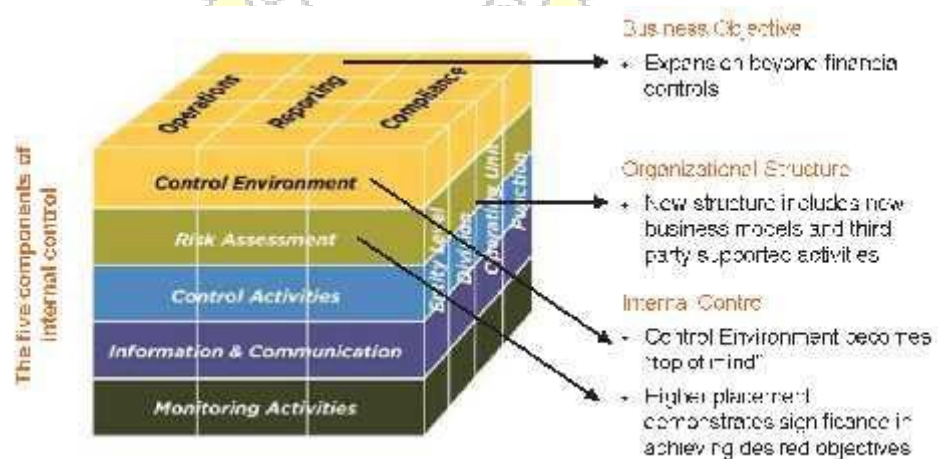
demikian, memperbarui dari Kerangka Kerja 1992 ke Kerangka 2013 dapat memengaruhi sistem pengendalian internal perusahaan, terutama yang tunduk pada persyaratan pelaporan SOX.

Pengendalian internal ialah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal-hal keandalan pelaporan keuangan, kesesuaian dengan undang-undang, dan peraturan yang berlaku, efektifitas dan efisiensi operasi. Sistem pengendalian internal (Mulyadi,2012) meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen. Sedangkan menurut Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI ,2013) mendefinisikan pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan gambaran keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan, efektifitas, dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Sistem pengendalian internal sangat penting dalam akuntansi, karena menjadi faktor penting yang menentukan keandalan laporan keuangan yang dihasilkan entitas tertentu. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat kewajaran laporan yang di audit, biasanya auditor meletakkan kepercayaan atas efektivitas sistem pengendalian internal dalam mencegah terjadinya kesalahan yang material dalam proses akuntansi. Pada saat ini banyak perusahaan atau organisasi banyak berkiblat pada *Committee of Sponsoring*

Organizations of The Treadway Commission (COSO) dalam melakukan pengendalian internal, mulai dari teori sampai cara implementasinya dalam perusahaan maupun organisasi di dunia. Perlunya pengembangan pedoman pengendalian internal yang terintegrasi, itulah yang menjadi dasar kekuatan yang pada akhirnya menentukan keberhasilan suatu lembaga atau perusahaan dalam menjalankan visi dan misi demi tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan tersebut.

2.1.1.1. Komponen Pengendalian Internal

Terdapat lima komponen pengendalian internal menurut *Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission (COSO,2013)* seperti gambar dibawah ini :



Gambar 2.1
Lima Komponen Pengendalian Intern
Sumber : COSO (2013)

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian adalah rangkaian standard, proses dan struktur yang menjadi dasar penyelenggaraan pengendalian intern di seluruh organisasi. Sub-komponen lingkungan pengendalian mencakup integritas dan nilai etika yang dianut organisasi. Merupakan tanggung jawab manajemen puncak untuk menyatakan dengan jelas nilai-nilai integritas dan kegiatan tidak etis yang tidak dapat ditoleransi. Yang menjadi parameter dalam tata kelola organisasi, struktur organisasi, tanggung jawab dan pembagian wewenang, proses untuk merekrut, mengembangkan dan mempertahankan pekerja yang kompeten, serta kejelasan ukuran kinerja, insentif, dan imbalan untuk mendorong akuntabilitas kinerja. Lingkungan pengendalian yang dihasilkan akan berdampak luas terhadap sistem pengendalian intern secara keseluruhan.

2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Penilaian risiko melibatkan proses yang dinamis dan berulang (*iterative*) untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko terkait pencapaian tujuan. Risiko dapat diartikan sebagai kemungkinan suatu peristiwa yang akan terjadi dan berdampak merugikan bagi pencapaian tujuan organisasi. Risiko yang dihadapi organisasi bisa bersifat internal (berasal dari dalam) ataupun bersumber dari eksternal (bersumber dari luar). Risiko yang teridentifikasi akan dibandingkan dengan tingkat toleransi risiko yang telah ditetapkan. Penilaian risiko menjadi dasar bagaimana risiko organisasi akan dikelola. Manajemen harus menetapkan tujuan dalam kategori operasi, pelaporan dan kepatuhan dengan jelas sehingga

risiko-*risiko* terkait bisa diidentifikasi dan dianalisis. Penilaian risiko mengharuskan manajemen untuk memperhatikan dampak perubahan lingkungan eksternal serta perubahan model bisnis organisasi itu sendiri yang berpotensi mengakibatkan ketidakefektifan pengendalian intern yang ada.

3. Kegiatan Pengendalian (*Control Activities*)

Kegiatan pengendalian mencakup tindakan-tindakan yang ditetapkan melalui kebijakan dan prosedur untuk membantu memastikan dilaksanakannya arahan dari manajemen dalam rangka meminimalkan risiko atas pencapaian tujuan. Kegiatan pengendalian dilaksanakan pada semua tingkatan organisasi, pada berbagai tahap proses bisnis dan pada konteks lingkungan teknologi. Kegiatan pengendalian ada yang bersifat preventif atau detektif dan ada yang bersifat manual atau otomatis. Dalam memilih dan mengembangkan kegiatan pengendalian, biasanya melekat pemisahan fungsi (*segregation of duties*). Jika pemisahan fungsi tersebut tidak praktis, manajemen harus memilih dan mengembangkan alternative kegiatan pengendalian.

4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Organisasi memerlukan informasi demi berjalannya kegiatan pengendalian intern dalam mendukung pencapaian tujuan. Manajemen harus memperoleh, menghasilkan dan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas baik dari sumber internal maupun sumber eksternal. Hal tersebut dilakukan agar komponen pengendalian yang lain dapat berfungsi dengan baik seperti seharusnya.

Sementara itu, komunikasi merupakan proses berulang (*iterative*) dan berkelanjutan untuk memperoleh, membagikan, dan menyediakan informasi.

5. Kegiatan Pemantauan (*Monitoring Activities*)

Sebelumnya komponen ini hanya disebut pemantauan (*monitoring*), Perubahan ini dimaksudkan untuk memperluas persepsi pemantauan sebagai rangkaian aktivitas sendiri dan juga sebagai bagian dari masing-masing empat komponen pengendalian intern lainnya. Kegiatan pemantauan mencakup evaluasi berkelanjutan, evaluasi terpisah, atau kombinasi dari keduanya, yang digunakan untuk memastikan masing-masing komponen pengendalian intern ada dan berfungsi sebagaimana mestinya.

Kelima komponen ini terkait satu dengan yang lainnya, sehingga dapat memberikan kinerja sistem yang terintegrasi yang dapat merespon perubahan kondisi secara dinamis. Sistem pengendalian internal terjalin dengan aktifitas operasional perusahaan, dan akan lebih efektif apabila pengendalian dibangun ke dalam infrastruktur perusahaan, untuk kemudian menjadi bagian yang paling esensial dari perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2. Prinsip-prinsip Pengendalian Internal

Dalam COSO IC 2013 mengenalkan kodifikasi 17 prinsip pengendalian intern. Prinsip-prinsip pengendalian intern merepresentasikan konsep fundamental dari tiap-tiap komponen pengendalian intern. Karena prinsip-prinsip tersebut dirumuskan langsung dari komponen pengendalian intern maka diharapkan pengendalian intern organisasi akan efektif bila menerapkan prinsip-prinsip tersebut. Semua prinsip pengendalian intern berhubungan langsung dengan

tujuan-tujuan organisasi, baik itu berupa tujuan operasi, pelaporan, maupun kepatuhan. Rincian dari ketujuh belas prinsip tersebut adalah sebagai berikut.

1) Prinsip dalam Lingkungan Pengendalian

- (1) Organisasi menunjukkan komitmen terhadap integritas dan nilai-nilai etika
- (2) Dewan pengawas menunjukkan independensinya dari manajemen dan melakukan pengawasan atas pengembangan dan kinerja pengendalian intern.
- (3) Manajemen dengan pengawasan dari dewan pengawas menetapkan struktur organisasi dan garis pelaporan, serta wewenang dan tanggung jawab yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan.
- (4) Organisasi menunjukkan komitmen dalam merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu yang kompeten sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
- (5) Organisasi memegang akuntabilitas individu-individu atas pelaksanaan pengendalian intern dalam rangka pencapaian tujuan.

2) Prinsip dalam Pengendalian Risiko

- (1) Organisasi menetapkan tujuan-tujuan yang jelas agar dapat dilakukan identifikasi dan penilaian resiko terkait tujuan tersebut.
- (2) Organisasi melakukan penilaian resiko atas pencapaian tujuan secara menyeluruh dan menganalisis resiko sebagai landasan dalam pengelolaan resiko.

- (3) Organisasi memprtimbangkan potensi kecurangan (*fraud*) dalam melakukan penilaian risiko atas pencapaian tujuan.
- (4) Organisasi mengidentifikasi dan menilai perubahan-perubahan yang dapat berdampak signifikan terhadap sistem pengendalian intern.

3) Prinsip dalam Kegiatan Pengendalian

- (1) Organisasi memilih dan mngembangkan kegiatan pengendalian yang berkontribusi meminimalkan risiko atas pencapaian tujuan sampai pada level yang dapat diterima.
- (2) Organisasi memilih dan mengembangkan kegiatan pengendalian umum atas teknologi untuk mendukung pencapaian tujuan.
- (3) Organisasi memberlakukan melakukan pengendalian melalui kebijakan yang menetapkan apa yang diharapkan dan melalui prosedur yang menjabarkan kebijakan menjadi tindakan.

4) Prinsip dalam Informasi dan Komunikasi

- (1) Organisasi memperoleh, menghasilkan, dan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas untuk mendukung berfungsinya komponen pengendalian intern lainnya.
- (2) Organisasi melakukan komunikasi informasi secara intern, termasuk tujuan dan tanggung jawab pengendalian intern, yang diperlukan untuk mendukung berfungsinya pengendalian intern.

- (3) Organisasi menjalin komunikasi dengan pihak-pihak eksternal terkait hal-hal yang mempengaruhi berfungsinya komponen pengendalian intern lainnya.

5) Prinsip dalam Kegiatan Pemantauan

- (1) Organisasi memilih, mengembangkan, dan melaksanakan evaluasi secara terus menerus (berkelanjutan) dan/ atau secara terpisah untuk memastikan bahwa komponen-komponen pengendalian intern benar-benar ada dan berfungsi.
- (2) Organisasi mengevaluasi dan mengkomunikasikan kelemahan pengendalian intern secara tepat waktu kepada pihak-pihak yang bertanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif, termasuk manajemen puncak dan dewan pengawas, sebagaimana mestinya.

Prinsip-prinsip pengendalian internal di atas bisa digunakan oleh auditor atau peneliti sebagai indikator-indikator untuk menilai efektivitas pengendalian internal klien atau organisasi yang menjadi objek penelitian.

2.1.1.3. Keterbatasan Pengendalian Internal

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada definisi diatas bahwa pengendalian intern dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai, bukan keyakinan mutlak. Sistem pengendalian intern yang efektif bukan merupakan jaminan akan kesuksesan bahkan kelangsungan hidup perusahaan sekalipun. Akan tetapi sistem pengendalian intern yang efektif dan handal dapat memberikan informasi yang tepat bagi manajer maupun dewan direksi untuk

mengambil keputusan maupun kebijakan yang tepat untuk pencapaian tujuan organisasi yang lebih efektif. Namun dari banyak keunggulan dari komponen-komponen dan prinsip-prinsip pengendalian intern, terdapat keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki. Keterbatasan pengendalian intern (COSO IC: 2013) yang mungkin terjadi disebabkan karena beberapa hal antara lain :

- 1) Penetapan tujuan sebagai prasyarat pengendalian intern tidak tetap
- 2) Pengembalian keputusan oleh manusia yang salah atau bias
- 3) Kegagalan/kesalahan faktor manusia sebagai pelaksana pengendalian
- 4) Kemampuan manajemen mengesampingkan pengendalian
- 5) Kemampuan manajemen, personil lain, atau pihak ketiga untuk berkolusi
- 6) Peristiwa eksternal di luar kendali organisasi

Kemungkinan pencapaian tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan bawahan yang melekat dalam pengendalian internal. Hal ini mencakup kenyataan bahwa pertimbangan manusia dapat salah dan bahwa pengendalian intern dapat rusak karena kegagalan yang bersifat manusiawi.

2.1.2. Pengertian Arus Kas

International Accounting Standards (IAS) 1, Presentation of Financial Statements atau Penyajian Laporan Keuangan, membuatnya menjadi kewajiban bagi entitas yang menyiapkan laporan keuangan berdasarkan *International Financial Reporting Standards (IFRS)* untuk menyajikan laporan arus kas sebagai bagian integral dari laporan keuangan. IAS 7, Pernyataan Arus Kas, menetapkan aturan tentang laporan persiapan dan pelaporan arus kas. Laporan arus kas memberikan informasi tentang penerimaan kas dan pembayaran tunai suatu

entitas (mis., Arus kas) untuk periode saat laporan keuangan disajikan. Pernyataan arus kas menggantikan "pernyataan aliran dana," yang sebagian besar standar akuntansi di seluruh dunia (termasuk *International Accounting Standards*) sebelumnya harus disajikan sebagai bagian integral dari laporan keuangan. Laporan aliran dana melaporkan pergerakan atau perubahan dana. Standar tertentu menafsirkan istilah "dana" sebagai "dana cair bersih;" sebagian besar yang lain, bagaimanapun, menafsirkan "dana" sebagai "modal kerja." Sebagian besar penentu standar merevisi standar mereka demi laporan arus kas, mungkin karena ambiguitas dalam interpretasi konsep "dana" ditambah dengan semakin pentingnya konsep "uang tunai yang dihasilkan oleh operasi." Dengan perubahan persyaratan, di mana suatu entitas diminta untuk melaporkan laporan arus kas (sebagai pengganti dari pernyataan aliran dana) sebagai bagian integral dari laporan keuangannya, penekanannya jelas telah bergeser secara global dari pelaporan pergerakan dana (misalnya, modal kerja) ke arus kas masuk dan arus kas keluar (yaitu, penerimaan kas dan pembayaran tunai) untuk periode dimana laporan keuangan disajikan. Semua entitas, terlepas dari sifat kegiatannya, harus menyiapkan laporan arus kas sesuai dengan persyaratan IAS 7. Menyadari bahwa tidak peduli seberapa beragam kegiatan penghasil pendapatan utama entitas, kebutuhan mereka akan uang tunai untuk membayar kewajiban - kewajiban mereka dan untuk menghasilkan pengembalian bagi para pemegang saham adalah sama, laporan arus kas telah dibuat wajib untuk semua entitas.

Laporan arus kas adalah suatu laporan keuangan yang memberikan informasi arus kas perusahaan yang berisikan pengaruh kas dari kegiatan operasi,

kegiatan transaksi investasi dan kegiatan transaksi pembiayaan/pendanaan serta kenaikan atau penurunan bersih dalam kas suatu perusahaan selama satu periode. Laporan arus kas merupakan revisi dari mana uang kas diperoleh perusahaan dan bagaimana perusahaan membelanjakannya, sehingga bisa dijadikan sebagai dasar menilai kemampuan perusahaan dalam menghasilkan dan menggunakan kas. Menurut Standar Akuntansi Keuangan No. 2 (PSAK-02), laporan kas yang disajikan harus melaporkan setiap aliran kas dalam waktu periode tertentu, serta diklasifikasikan menurut aktivitas operasinya masing-masing. Dengan demikian laporan arus kas akan menunjukkan arus kas masuk dan arus kas keluar dengan cukup jelas dari suatu perusahaan/ organisasi dalam periode waktu tertentu. Tujuan dari laporan arus kas adalah untuk memberikan informasi tentang operasi penerimaan kas dan pembayaran tunai suatu entitas selama suatu periode, serta memberikan wawasan berbagai kegiatan investasi dan pendanaan. Ini adalah laporan keuangan yang sangat penting, karena perhatian utama investor adalah kemampuan entitas pelapor untuk menghasilkan uang tunai aliran yang akan mendukung pembayaran (biasanya tetapi tidak harus dalam bentuk dividen) ke pemegang saham. Lebih khusus lagi, laporan arus kas harus membantu investor dan kreditor untuk menilai:

- 1) Kemampuan untuk menghasilkan arus kas positif di masa depan;
- 2) Kemampuan untuk memenuhi kewajiban dan membayar dividen;
- 3) Alasan perbedaan antara laba atau rugi dan penerimaan dan pembayaran tunai;

- 4) Aspek tunai dan non-tunai dari transaksi investasi dan pendanaan entitas dalam memungkinkan para pengguna laporan keuangan untuk memahami posisi keuangan perusahaan dengan lebih baik.

Laporan arus kas menyediakan informasi yang berguna mengenai kemampuan perusahaan untuk menghasilkan kas dari kegiatan operasi, mempertahankan dan meningkatkan kapasitas operasi, memenuhi kewajiban keuangan dan membayar dividen.

2.1.2.1. Klasifikasi Transaksi

Laporan arus kas yang kadang-kadang disebut juga sebagai “Laporan Dari Mana Ke Mana” (*Where Got Where Gone Statement*) ini disusun untuk menjawab pertanyaan yang sangat relevan bagi para pemangku kepentingan (*stakeholder*):

- 1) Dari mana sumber penerimaan kas?
- 2) Untuk apa pembayaran kas dilakukan?
- 3) Berapa jumlah perubahan saldo kas?

Laporan arus kas disusun untuk menjelaskan jumlah penerimaan (*receipts*) dan pengeluaran (*payments*) kas selama suatu periode pelaporan. Laporan arus kas menyajikan informasi tentang kas dalam dua bagian utama :

1. Sumber dan penggunaan arus kas
2. Saldo awal dan saldo akhir kas

Laporan arus kas terdiri dari dua macam aliran/ arus kas,yaitu :

1) Cash In Flow

Cash In Flow adalah arus kas yang terjadi dari kegiatan transaksi yang melahirkan keuntungan kas (penerimaan kas). Arus kas masuk (*cash in flow*) terdiri dari :

- 1) Hasil penjualan produk/ jasa perusahaan
- 2) Penagihan piutang dari penjualan kredit
- 3) Penjualan aktiva tetap yang ada
- 4) Penerimaan investasi dari pemilik atau saham bila perseroan terbatas
- 5) Pinjaman/ hutang dari pihak lain
- 6) Penerimaan sewa dan pendapatan lain

2) *Cash Out Flow*

Cash Out Flow adalah arus kas yang terjadi dari kegiatan transaksi yang mengakibatkan beban pengeluaran kas. Arus kas keluar (*cash out flow*) terdiri dari:

- 1) Pembelian aktiva tetap
- 2) Pengeluaran biaya administrasi umum dan penjualan
- 3) Pengeluaran biaya bahan baku, tenaga kerja langsung, dan biaya operasional lain
- 4) Pembayaran hutang-hutang perusahaan
- 5) Pembayaran sewa, dividen, pajak, bunga dan pengeluaran lain
- 6) Pembayaran kembali investasi dari pemilik perusahaan

Laporan arus kas (PSAK No. 2, 2002) ini memberikan informasi yang relevan tentang penerimaan dan pengeluaran kas dari perusahaan/ organisasi dari suatu periode tertentu, dengan mengklasifikasikan transaksi berdasarkan pada kegiatan operasi, investasi, dan pendanaan. IAS 7 mensyaratkan bahwa laporan arus kas harus diklasifikasikan ke dalam empat komponen:

- (1) kegiatan operasi,
- (2) kegiatan investasi,
- (3) kegiatan pendanaan, dan
- (4) kas dan setara kas.

Dengan kata lain, laporan arus kas memberikan informasi tentang penerimaan kas dan pembayaran tunai suatu entitas (yaitu, arus kas) untuk periode yang dikategorikan dalam tiga pos sebagai berikut :

- (1) aktivitas operasi,
- (2) aktivitas investasi, dan
- (3) kegiatan pembiayaan bersama dengan perubahan dalam kas dan setara kas.

Klasifikasi informasi yang disediakan oleh laporan arus kas tersebut memungkinkan pengguna laporan keuangan untuk menilai dampak dari aktivitas-aktivitas tersebut terhadap posisi keuangan entitas dan jumlah kas dan setara kas. Kehati-hatian harus diperhatikan untuk memasukkan transaksi dalam kategori yang sesuai. Klasifikasi apa pun yang dipilih harus diterapkan secara konsisten dari tahun ke tahun.

2.1.2.1.1. Aktivitas Operasi

Arus kas dari kegiatan operasi melaporkan arus kas masuk dan keluar dari kegiatan operasi perusahaan. Arus kas dari aktivitas operasi terutama berasal dari kegiatan penghasil pendapatan utama entitas. Ini adalah indikator penting dari kekuatan keuangan suatu entitas karena merupakan sumber penting keuangan internal. Pengguna laporan keuangan biasanya melihat arus kas dari kegiatan operasional sebagai ukuran kemampuan entitas untuk mempertahankan kemampuan operasinya dan mendukung kegiatan lainnya, seperti pembayaran hutang dan pembayaran pinjaman, pembayaran dividen kepada pemegang saham, dan melakukan investasi tanpa jalan lain untuk pendanaan eksternal (Wiley, 2011). Biasanya perusahaan boleh memilih salah satu diantara dua alternatif metode untuk melaporkan arus kas dari kegiatan operasi dalam laporan arus kas :

1. Metode langsung
2. Metode tidak langsung

Kedua metode menghasilkan nilai nilai arus kas dari kegiatan operasi yang sama. Akan tetapi kedua metode ini berbeda dalam cara melaporkan arus kas dari kegiatan operasi.

Namun peraturan Bapepam dan LK No. VIII.G.7 secara eksplisit menyebutkan bahwa emiten atau perusahaan public wajib menyajikan laporan arus kas dari aktivitas operasi dengan menggunakan metode langsung (*direct method*).

Sumber utama dari kas masuk kegiatan operasional adalah kas diterima dari pelanggan. Sumber utama dari kas keluar kegiatan operasional adalah kas yang dibayarkan untuk barang, beban operasional, bunga, dan pajak penghasilan.

Kas yang diterima dari kegiatan operasi dikurangi pembayaran kas untuk kegiatan operasional merupakan arus kas bersih dari kegiatan operasi. Kelebihan utama dari metode langsung adalah adanya pelaporan secara langsung sumber arus kas dan penggunaan arus kas operasi di laporan arus kas. Kekurangan utamanya adalah data yang diperlukan mungkin saja belum tersedia dan cukup mahal untuk mengumpulkannya sehingga jarang digunakan dalam praktiknya. Metode tidak langsung (*indirect method*) melaporkan arus kas di mulai dari laba bersih dan menyesuaikannya untuk pendapatan dan beban yang tidak melibatkan penerimaan atau pembayaran kas. Penyesuaian untuk menyesuaikan laba bersih ke arus kas bersih dari kegiatan operasional meliputi hal-hal seperti penyusutan dan laba atau rugi atas aset tetap. Perubahan dalam aset dan liabilitas operasi lancar seperti piutang usaha atau utang usaha juga ditambahkan atau dikurangkan, tergantung pada efek masing-masing transaksi pada arus kas. Akibatnya, penambahan atau pengurangan ini menyesuaikan laba bersih, yang dilaporkan dengan basis akrual, ke arus kas dari kegiatan operasi, yang merupakan basis kas. Kelebihan utama dari metode tidak langsung adalah fokus pada selisih antara laba bersih dan arus kas dari kegiatan operasi. Dengan demikian, metode ini menunjukkan hubungan laba bersih dengan saldo akhir kas yang dilaporkan di laporan posisi keuangan. Oleh karena data sudah tersedia, menyiapkan metode tidak langsung lebih murah dibandingkan dengan metode langsung. Akibatnya, metode tidak langsung pelaporan arus kas dari kegiatan operasi lebih umum dipakai dalam praktiknya.

Aktivitas operasi menimbulkan pendapatan dan beban dari operasi utama suatu perusahaan. Karena itu aktivitas operasi mempengaruhi laporan laba rugi,

yang dilaporkan dengan dasar akrual. Sedangkan laporan arus kas melaporkan dampaknya terhadap kas. Jumlah arus kas yang berasal dari aktivitas operasional merupakan indikator yang menentukan apakah operasional perusahaan dapat menghasilkan arus kas yang cukup untuk melunasi pinjaman, memelihara kemampuan perusahaan, dan melakukan investasi baru tanpa mengandalkan sumber pendanaan dari luar. Contoh arus kas dari aktivitas operasional antara lain, penerimaan kas dari penjualan barang/ jasa, penerimaan kas dari royalti, komisi dan pendapatan lain, pembayaran kas kepada pemasok/ *supplier*, dan pembayaran kas kepada karyawan.

2.1.2.1.2. Aktivitas Investasi

Aktivitas investasi adalah perolehan dan pelepasan aset jangka panjang serta investasi lain yang tidak termasuk setara kas. Kegiatan yang diklasifikasikan kedalam kelompok ini adalah semua kegiatan yang terkait dengan aktifitas pembelian dan penjualan aktiva perusahaan serta kegiatan yang terkait dengan piutang perusahaan dengan entitas lain. Aktivitas investasi meliputi akuisisi dan pelepasan aset tetap dan aset jangka panjang lainnya serta instrumen hutang dan ekuitas dari entitas lain yang tidak dianggap setara kas atau dimiliki untuk tujuan diperdagangkan atau diperdagangkan. Aktivitas investasi meliputi uang muka dan penagihan pinjaman yang diberikan kepada pihak lain (selain uang muka dan pinjaman lembaga keuangan).

IAS 7 mensyaratkan bahwa aktivitas investasi dan pendanaan non-kas harus dikeluarkan dari laporan arus kas dan dilaporkan "di tempat lain" dalam laporan keuangan, di mana semua informasi yang relevan tentang aktivitas ini

diungkapkan. Persyaratan ini ditafsirkan sebagai keharusan untuk mengungkapkan aktivitas non-kas dalam catatan kaki ke dalam laporan keuangan alih-alih memasukkannya dalam laporan arus kas. Pengungkapan terpisah arus kas dari aktivitas investasi perlu dilakukan sebab arus kas tersebut mencerminkan penerimaan dan pengeluaran kas sehubungan dengan sumber daya yang bertujuan menghasilkan pendapatan dan arus kas di masa yang akan datang. Arus kas masuk dari kegiatan investasi biasanya berasal dari penjualan aset tetap, investasi, dan aset tak berwujud. Arus kas keluar biasanya meliputi pembayaran untuk memperoleh aset tetap, investasi, dan aset tak berwujud.

2.1.2.1.3. Aktivitas Pendanaan

Aktivitas pendanaan meliputi kegiatan untuk memperoleh kas dari investor dan kreditor yang diperlukan untuk menjalankan dan melanjutkan kegiatan perusahaan. Kegiatan pendanaan termasuk memperoleh sumber daya dari dan mengembalikan sumber daya ke pemilik. Juga termasuk dalam kategori ini adalah memperoleh sumber daya melalui pinjaman (jangka pendek atau jangka panjang) dan pembayaran kembali jumlah yang dipinjam. Aktivitas pendanaan akan mengakibatkan perubahan dalam jumlah komposisi kontribusi modal dan pinjaman perusahaan.

Pengungkapan arus kas yang timbul dari aktivitas pendanaan perlu dilakukan sebab berguna untuk memprediksi dampaknya terhadap arus kas masa depan oleh para pemasok modal perusahaan. Contoh dari aktivitas pendanaan

antara lain, penerimaan kas dari penerbitan saham, pembayaran kas untuk melunasi pinjaman, dan pinjaman obligasi.

2.1.3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2013). Jadi, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Menurut Robbins (2006), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2006) penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson, dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja karyawan mengarah pada peningkatan efisiensi dan produktivitas proses organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan mengacu pada kegiatan dan tugas yang dilakukan oleh karyawan secara efisien dan efektif. Kinerja dapat diukur oleh manajer melalui mekanisme yang berbeda (Saleem dan Amin, 2013). Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan, jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan

informasi tersebut kepada karyawan (Mathis dan Jackson, dalam Priansa 2014). Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti tunjangan moneter, program pelatihan, tunjangan non-moneter, dukungan organisasi, dukungan organisasi untuk pengembangan karir (OSCD), dukungan pengawasan dan program pengembangan kapasitas, dll. Akibatnya, kinerja karyawan meningkatkan profitabilitas perusahaan organisasi (Gul *et al.*, 2012). Berdasarkan dari beberapa pengertian mengenai penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses pengukuran atau penilaian hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang selanjutnya membandingkan hasil dari pekerjaan dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang dillaksanakan dalam suatu periode yang juga ditentukan

2.1.3.1. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Mondy, Noe, Premeaux, dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan.

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kemandirian.

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. .

5. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

6. Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah .

2.1.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

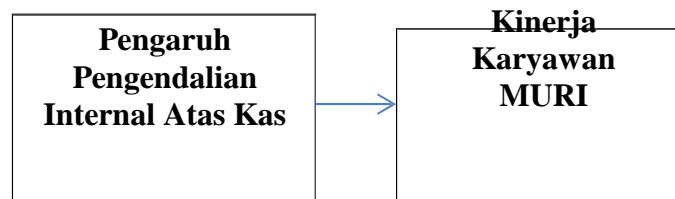
Werther dan Davis, dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, antara lain :

1. Peningkatan kinerja,
2. Penyesuaian kompensasi,
3. Keputusan penempatan,
4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan,
5. Perencanaan dan pengembangan karir,
6. Prosedur perekrutan,
7. Umpan balik bagi karyawan.

Sedangkan, menurut Rivai (2009) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi,
2. Meningkatkan kepuasan hidup,
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka,
4. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif,
5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar,
6. Pengembangan tentang pengetahuan,
7. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas,
8. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi,
9. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.

2.2. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran memberikan gambaran singkat mengenai tahapan penelitian dari awal sampai akhir. Untuk memberikan landasan teoritis yang memadai bagi penelitian diperlukan suatu kerangka pemikiran yang bersumber dari penalaran atas sejumlah teori dan temuan penelitian terdahulu yang ada. Kerangka pemikiran ini mengidentifikasi variabel – variabel penting yang sesuai dengan permasalahan penelitian dan mampu menjelaskan keterkaitan antar variabel. Hubungan variabel bebas yaitu (evaluasi pengendalian internal atas kas) yang akan dinilai menggunakan beberapa indikator yang terdiri dari 5 komponen pengendalian internal yaitu lingkungan pengendalian kas, aktivitas pengendalian kas, penaksiran resiko, informasi dan komunikasi kas, dan pengawasan kas dengan variabel terikat (kinerja karyawan) akan dijelaskan secara rinci. Evaluasi merupakan kegiatan pengolahan, pengukuran dan penilaian suatu kondisi dengan data yang relevan. Evaluasi pengendalian internal atas kas dalam penelitian ini dikaitkan dengan dampak yang terjadi pada kinerja karyawan pada lembaga Museum Rekor – Dunia Indonesia.

Pengendalian internal adalah sistem kebijakan dan prosedur yang melindungi aset organisasi, menghasilkan pelaporan keuangan yang andal, mendorong kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan, serta mencapai operasi yang efektif dan efisien. Ini tidak hanya terkait dengan akuntansi dan pelaporan, tetapi sistem juga berhubungan dengan proses komunikasi baik secara internal maupun eksternal, manajemen staf dan penanganan kesalahan, dan termasuk prosedur untuk menangani dana yang diterima dan diperluas oleh organisasi. Sarbanes-Oxley Act of 2002 (SOX 2002) mewajibkan perusahaan untuk memelihara, menilai, dan mengungkapkan kontrol internal atas pelaporan keuangan. Praktik sistem kontrol internal yang efektif dan pemantauan sistem akan memastikan bahwa NPO memenuhi tujuannya sambil memanfaatkan sumber daya secara efisien dan meminimalkan potensi masalah dan risiko di masa depan. Prinsip-prinsip pengendalian internal menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal adalah alat pertanggungjawaban utama dan tata kelola yang dapat dibentuk dan digunakan organisasi untuk memberikan pertanggungjawaban kepada para pemangku kepentingannya serta membantu mencegah, dan mendeteksi penipuan dan korupsi (COSO, 2013). Berdasarkan landasan teori diatas kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh yang signifikan antara lingkungan pengendalian kas terhadap kinerja karyawan di Museum Rekor Dunia – Indonesia.

Lingkungan kontrol adalah seperangkat standar, proses, dan struktur yang menyediakan dasar untuk melakukan kontrol internal di seluruh organisasi (COSO, 2013). Ada beberapa prinsip dalam lingkungan kontrol seperti integritas,

nilai-nilai etika, independensi dewan, cara manajemen menetapkan wewenang dan tanggung jawab, dan akuntabilitas yang mendukung komponen kontrol internal. Dewan direksi dan manajemen senior menetapkan kualitas di atas mengenai pentingnya pengendalian internal dan standar perilaku yang diharapkan. Sebuah organisasi yang membangun dan memelihara lingkungan kontrol yang kuat menempatkan dirinya untuk lebih bersemangat dalam menghadapi tekanan internal dan eksternal. Sebuah studi yang dilakukan oleh Khamis (2013) menemukan bahwa, ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kontrol termasuk dalam hal pelaporan keuangan dan kinerja organisasi. Menurut Kinyua *et al.*, (2015), ada hubungan positif antara lingkungan kontrol dan kinerja.

2. Pengaruh yang signifikan antara aktivitas pengendalian kas terhadap kinerja karyawan di Museum Rekor Dunia – Indonesia.

Aktivitas pengendalian adalah tindakan yang ditetapkan oleh kebijakan dan prosedur untuk membantu memastikan bahwa arahan manajemen untuk mengurangi risiko terhadap pencapaian tujuan telah dilakukan (COSO, 2013). Aktivitas pengendalian dilakukan di semua tingkat entitas dan pada berbagai tahap dalam proses pelaporan bisnis dan keuangan, dan di lingkungan teknologi. Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu melindungi bahwa arahan manajemen dijalankan (Whittinton & Panny, 2001). Muraleetharan (2013) menunjukkan bahwa kegiatan kontrol memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja.

3. Pengaruh yang signifikan antara penaksiran risiko arus kas terhadap kinerja karyawan di Museum Rekor Dunia – Indonesia.

Penilaian risiko di sisi lain, melibatkan proses yang dinamis dan berulang untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko untuk mencapai tujuan entitas dan membentuk dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola (COSO, 2013). Dalam konteks ini, penilaian risiko melibatkan identifikasi dan analisis risiko bahwa laporan arus kas organisasi tidak disajikan secara benar sesuai dengan persyaratan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku. Sebagai bagian dari proses ini, manajemen mempertimbangkan kemungkinan perubahan di lingkungan internal dan eksternal, seperti hubungan kerja antara karyawan dengan manajemen dan perubahan dalam standar pelaporan keuangan yang berlaku dan dalam proses dan prosedurnya sendiri yang dapat menghambat kemampuannya untuk mencapai tujuannya.

4. Pengaruh yang signifikan antara informasi dan komunikasi kas terhadap kinerja karyawan di Museum Rekor Dunia – Indonesia.

Organisasi memerlukan informasi demi berjalannya kegiatan pengendalian intern dalam mendukung pencapaian tujuan. Manajemen harus memperoleh, menghasilkan dan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas baik dari sumber internal maupun sumber eksternal. Hal tersebut dilakukan agar komponen pengendalian yang lain dapat berfungsi dengan baik seperti seharusnya. Termasuk dalam menyusun prosedur dan membuat laporan kas, karena dalam hal ini karyawan dan manajemen yang menjalankan semua kegiatan tersebut.

5. Pengaruh yang signifikan antara pengawasan kas terhadap kinerja karyawan di Museum Rekor Dunia – Indonesia.

Pemantauan terdiri dari kegiatan yang digunakan untuk memastikan apakah masing-masing dari lima komponen kontrol internal, termasuk kontrol untuk mengatasi prinsip-prinsip dalam setiap komponen, ada dan berfungsi. Temuan dievaluasi dan kekurangan dikomunikasikan secara tepat waktu, dengan masalah serius dilaporkan kepada manajemen senior dan kepada dewan direksi. COSO berpendapat bahwa jika komponen pemantauan tidak terpenuhi atau tidak mencukupi, sistem kontrol internal secara alami akan gagal dari waktu ke waktu meskipun pada awalnya telah efisien (COSO, 2013).

2.3. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dan menjadi pembandingan untuk pengembangan penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 2.1. Penelitian
Terdahulu**

No.	Penelitian	Judul	Hasil
1.	Rafiqa Irahayu Rosman, Nur Aima Shafie, Zuraidah Mohd Sanusi, Razana Juhaida Johari Normah Omar	The Effect of Internal Control Systems and Budgetary Participation on the Performance Effectiveness of Non-profit Organizations:	Sistem pengendalian internal sangat penting bagi NPO karena dapat meningkatkan kepercayaan donor untuk berkontribusi lebih banyak dana kepada organisasi. Sistem kontrol internal yang efektif akan meningkatkan efektivitas kinerja dan meningkatkan efektivitas program yang

No.	Penelitian	Judul	Hasil
	(2016)	Evidence from Malaysia	dilakukan oleh organisasi dan adopsi partisipasi anggaran akan meningkatkan kinerja NPO.
2.	Haiyan Zhou, Hanwen Chen And Zhirong Cheng (2016)	Internal Control, Corporate Life Cycle, and Firm Performance	Pada siklus hidup perusahaan, ditemukan bahwa pengendalian internal meningkatkan kinerja perusahaan. Ketika membagi siklus hidup perusahaan menjadi lima tahap: pengenalan, pertumbuhan, dewasa, goyangan dan penurunan, kami menemukan bahwa dampak pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan bervariasi dengan berbagai tahap. Dampak positif dari pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan lebih signifikan dalam tahap jatuh tempo dan goyangan daripada tahap lainnya.
3.	Aapo Lansiluoto, Annuka Jokipii Thomas Eklund (2016)	Internal Control Effectiveness – a Clustering Approach	Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara lima komponen kontrol internal Kerangka kerja COSO dan efektivitas pengendalian internal, tetapi hubungan ini tidak sederhana yang diharapkan dan pentingnya mengevaluasi semua dari lima komponen kontrol internal ketika perusahaan menilai efektivitas pengendalian internal mereka.

No.	Penelitian	Judul	Hasil
4.	Orhan Akisik, Graham Gal (2017)	The Impact of Corporate Social Responsibility and Internal Control on Stakeholder' View of The Firm and Financial Performance	Hasil menunjukkan pelanggan akan mendukung perusahaan yang telah meninjau laporan CSR pihak ketiga dan kontrol internal yang lebih pelanggan akan mendukung perusahaan yang telah meninjau laporan CSR pihak ketiga dan kontrol internal yang lebih
5.	Anuar Nawawi, Ahmad Saiful Azlin Puteh Salin (2017)	Internal Control and Employees' Occupational Fraud on Expenditure Claims	Mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu melakukan standarisasi dan mempublikasikan praktik pengendalian internal mereka di setiap departemen untuk memastikan semua orang di perusahaan mengetahui dan memahami pentingnya mengikuti prosedur operasi standar dan kepatuhan pengendalian internal.
6.	Christine Petrovits Catherine Shakespeare Aimee Shih (2016)	The Causes and Consequences of Internal Control Problems in Nonprofit Organizations	Hasil menunjukkan IRS dan regulator lainnya merumuskan kembali undang-undang dalam upaya untuk meningkatkan kepercayaan publik dalam integritas organisasi yang dikecualikan. Donor ingin membuat keputusan amal yang lebih terinformasi. Kelompok pengawas mengumumkan standar untuk mengevaluasi efektivitas organisasi dalam

No.	Penelitian	Judul	Hasil
			mencapai misinya.
7.	Ali Abedalqader Al-Thuneibat Awad Salamah Al-Rehaily Yousef Abdullah Basodan (2015)	The Impact of Internal Control Requirements on Profitability of Saudi Shareholding Companies	Analisis mengungkapkan bahwa semua dimensi pengendalian internal termasuk lingkungan pengendalian, penilaian risiko, prosedur pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan memiliki hubungan positif dengan semua ukuran profitabilitas termasuk EPS, ROA, ROE dan PM.
8.	Anastasios D. Diamantidis and Prodromos Chatzoglou (2018)	Factors Affecting Employee Performance : an Empirical Approach	Secara khusus, kurangnya dukungan manajemen untuk tindakan karyawan memiliki dampak negatif langsung pada EP, iklim organisasi, dan lingkungan kerja. Dampak negatif ini pada iklim organisasi dan lingkungan kerja menyebabkan serangkaian dampak negatif pada faktor-faktor lain yang dimasukkan ke dalam model yang diusulkan. Pada gilirannya, ada kemungkinan bahwa dampak negatif ini pada iklim organisasi secara langsung (dan negatif) mempengaruhi lingkungan kerja dan pelatihan karyawan.

No.	Penelitian	Judul	Hasil
9.	Kristen Rae, John Sands, Nava Subraniam (2017)	Associations among the Five Components within COSO Internal Control – Integrated Frameworks as the Underpinning of Quality Corporate Governance	Lima komponen COSO yang mendukung deskripsi tentang sifat dinamis dari sistem kontrol internal dan menghasilkan bukti untuk keberadaan beberapa asosiasi langsung dan tidak langsung di antara komponen COSO yang mendukung pernyataan dalam Laporan COSO (1992) bahwa pengendalian internal bukanlah proses serial; yaitu, satu komponen tidak hanya mempengaruhi komponen berikutnya (asosiasi langsung) Bukti ini meningkatkan kekhususan pada pernyataan bahwa "hampir semua komponen dapat dan akan mempengaruhi yang lain" (COSO, 1990, hlm. 18).

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau yang ingin kita pelajari. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat

fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan – panduan dalam verifikasi (Nasir, 2014). Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan diatas maka, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengendalian internal atas kas terhadap kinerja karyawan di Museum Rekor - Dunia Indonesia.



