BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab kajian pustaka, dikemukakan teori-teori, hasil penelitian orang lain dan publikasi umum yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian. Dalam permasalahan penelitian secara eksplisit memuat variabel-variabel penelitian. Dalam bab ini peneliti mengemukakan beberapa teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian.

2.1.1 Tekanan Eksternal

Penelitian yang dilakukan oleh Kennis (1979) menyatakan tekanan yang timbul dari keadaan stress psikologi di dalam lingkungan kerja dapat berupa reaksi emosional yang bersifat negatif terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Tekanan kerja yang tinggi juga dapat menimbulkan frustasi dan kegelisahan dalam bekerja (Hopwood, 1973). Jika organisasi atau perusahaan menjadi lebih besar dan kompleks, akan muncul pula tekanan-tekanan yang lebih besar terhadap setiap karyawan.

Tekanan-tekanan organisasi ini akan menjadi semakin berat, mengingat perusahaan-perusahaan sekarang dan yang akan datang berjuang untuk berkompetisi dalam pasar dunia yang semakin kompetitif. Montgomery et al.,

(1996) melihat tekanan pekerjaan yang kuat merupakan gangguan dalam peningkatan komitmen dan produktivitas. William et al., (2001) menekankan bahwa dalam jangka pendek dari tekanan pekerjaan berpengaruh secara psikologi maupun perilaku terhadap kinerja yang buruk. Penelitian tersebut juga melihat pengaruh komitmen dan komunikasi organisasi sebagai faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja akibat tekanan

pekerjaan.

Tekanan terhadap organisasi dapat mengakibatkan stress kerja, menurut Veithzal (2004:516) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat pegawai tersebut bekerja. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2005:29).

Wijono (2010 :122) menyatakan bahwa stres kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberikan tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu. Sedangkan menurut Ivancevich (2009: 295) stres merupakan hasil yang diperoleh dalam menangani sesuatu yang memberikan tuntutan khusus kepada pegawai.

Tekanan adalah dorongan orang yang melakukan *fraud*. Tekanan dapat mencakup hampir semua hal termasuk gaya hidup, tuntutan ekonomi, dan lain-lain, termasuk hal keuangan dan non keuangan. Menurut SAS no. 99 (dalam

Martantya: 2013), terdapat empat jenis kondisi yang umum terjadi pada tekanan yang dapat mengakibatkan kecurangan. Kondisi tersebut adalah stabilitas keuangan, tekanan eksternal, kebutuhan keuangan individu, dan target keuangan.

SAS No. 99 menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan tekanan eksternal (*external pressure)* adalah tekanan berlebihan yang terjadi pada manajemen untuk memenuhi persyaratan atau harapan dari pihak ketiga. Selain manajemen sebagai pihak internal pemakai informasi akuntansi, terdapat pihak luar atau eksternal yang juga pihak berkepentingan terhadap informasi akuntansi, tetapi kelompok ini tidak mempunyai akses terjadap pengambilan keputusan untuk mempengaruhi aktivitas operasi perusahaan. Menurut Syamrin (2012) yang termasuk kelompok ini adalah:

1. Pemegang saham, atau pemilik. Pemilik berkepentingan untuk mengetahui perkembangan ekuitas mereka dalam perusahaan, atau estimasi perolehan bagian keuntungan yang akan diterima dalam bentuk dividen atas tiap lembar saham yang dimilikinya.
2. Pemerintah. Pemerintah juga berkepentingan terhadap laporan keuangan. Misalnya, Direktorat Jendral Pajak berkepentingan unutk menentukan jumlah pajak terutang.
3. Investor. Investor bisa berupa penyandang dana untuk membiayai proye tertentu. Investor mengharapkan keuntungan dari proyek investasinya.
4. Kreditor. Serupa denga investor, kreditor merupakan penyandang dana perusahaan, tetapi didasari perjanjian utang-piuang. Kreditor berkepentingan

untuk mengetahui kemmapuan perusahaan untuk membayar bunga dan melunasi pokok pinjaman.

5. Individu pegawai dan serikat pekerja. Bagi pegawai, informasi keuangan dapat digunakan untuk mengetahui kewajaran hak-hak yang diperolehnya dari perusahaan tempat mereka bekerja.
6. Masyarakat luas. Masyarakat luas berkepentingan unutk mengetahui hak-hak masyarakat terhadap keberadan perusahaan di mana perusahaan berdiri. Perusahaan-perusahaan besar biasanya memiliki departemen pengembangan masyarakat (*community department)* untuk melayani kepentingan sosial masyarakat berkaitan dengan dampak keberadaan perusahaan terhadap masyaraat sekitarnya.

Ekspektasi atau pengharapan-pengharapan pihak-pihak eksternal terhadap manajemen perusahaan tentunya memberikan dampak bagi perusahaan. Kreditor misalnya, mereka memiliki klaim atas sebagian arus laba perusahaan untuk pembayaran bunga dan pokok utang. Saat akan meminjamkan dana, kreditor akan mmperhitungkan tingkat resiko dan ekspektasi sehubungan dengan penilaian kemampuan perusahaan unyuk membayar bunga dan pokok pinjaman tersebut (Brigham&Houston, 2006: 30). Hal ini tentunya memberikan tekanan bagi manajemen untuk memenuhi harapan dari kreditor.

Dalam *Planning and Managing Change* (1994) yang dialihbahasakan oleh Marcus Prihminto Widodo tekanan eksternal menjadi faktor pendorong untuk perubahan yang berasal dari :

1. Tekanan hukum

2. Tekanan teknologi
3. Tekanan ekonomi
4. Tekanan politik
5. Tekanan sosial
6. Tekanan lingkungan
7. Tekanan karena aktivitas yang kompetitif

Berikut adalah penjelasan mengenai faktor pendorong sebagai tekanan eksternal untuk perubahan:

1. Tekanan hukum

   Industri dipengaruhi oleh berbagai pembatasan hukum baik secara lokal, nasional, maupun internasional, dan perubahan-perubahan dalam hukum serta peraturan dapat saja terjadi sewaktu-waktu dan mempengaruhi segala macam isu di segala macam tingkatan. Berikut adalah sejumlah bidang utama yang kemungkinan sumber-sumbernya terdapat seperti dibawah ini:

   1) Peraturan Kesehatan dan Keselamatan (Komisi ASEAN)
   2) Peluang yang Sama (Pemerintahan Nasional [departemen tenaga kerja, lingkungan, kesehatan, daan sebagainya])
   3) Hubungan Bapak Angkat-Anak Angkat (Peraturan Setempat)
   4) Masalah-masalah ketenagakerjaan Lainnya (Peraturan Asosiasi Profesi atau Perdagangan [secara hukum tidak mengikat tapi secara de facto memaksa])
   5) Undang-undang Perindustrian
   6) Masalah-masalah lingkungan (polusi, limbah, kebisingan, dan sebagainya)

2. Tekanan teknologi

   Teknologi berubah dalam kecepatan yang luar biasa. Ada juga yang mengatakannya dalam kecepatan yang mencemaskan. Ditaksir 90 persen ilmuwan yang pernah hidup pengaruhnya masih membekas hingga saat kini, dan bahwa cadangan pengetahuan kita selalu berlipat setiap 15 tahun. Teknologi menyajikan kepada kita banyak peluang: komputer mikro, *scanner* medis, dan serat optik, adalah sekadar tiga contoh langkah besar kemajuan dalam industri dan masyarakat sebagai hasil perkembangan teknologi. Kecepatan perubahan teknis terus saja meningkat. Hal itu menyebabkan daur hidup produk semakin meningkat. Pada akhirnya itu memaksa staf untuk semakin sering beradaptasi dengan peralatan baru.

3. Tekanan ekonomi

   Berbagai perubahan perekonomian yang dialami pihak dalam maupun yang pihak luar alami akan berpengaruh luar biasa terhadap kelangsungan industri manapun. Beberapa perubahan akan berdampak pada semua industri sejauh tertentu, entah lebih besar atau lebih kecil, sementara perubahan lainnya hanya berdampak sebatas pada sejumlah bidang usaha tertentu saja. Berikut hal-hal sebagai faktor pedorong tekanan eksternal dari segi ekonomi:

   1) Naik atau turunnya harga bahan mentah (mis: kenaikan harga minyak sejak tahun 1973)
   2) Berbagai perubahan dalam pola perdagangan internasional

3) Berfluktuasinya nilai mata uang (dan berbagai pengaruhnya terhadap harga-harga bahan impor maupun ekspor),
4) Pasar-pasar baru (mubculnya pasar-pasar baru di luar negeri sebagai akibat dari naiknya tingkat pendapatan atau dihapuskannya penghambat-penghambat perdagangan.)

4. Tekanan politik

Semua industri, sampai batas tertentu, terpengaruh oleh perubahan politik. Perubahan politik, yang diinterpretasikan secara luas (baik dalam internasional maupun domestik), dapat berdampak terhadap bisnis dalam segala macam cara. Contoh-contoh yang serupa dengan hal berikut:

1) Kebijakan regional – fluktuasi kebijakan pemerintaha untuk menarik investasi ke salah satu bagian negara atau kebagian lainnya. Kebijakan ini dapat mempengaruhi beberapa jenis keputusan bisnis-investasi, lokasi yang berpindah-pindah, transportasi, dan sebagainya.
2) Perubahan diplomasi - perubahan-perubahan dalam hubungan antara Indonesia dan bangsa-bangsa lain, misalnya, akan mempengaruhi berbagai kemungkinan ekspor dan impor,
3) Perpajakan- perubahan-perubahan beban pajak dalam anggaran pemerintah atau pernyataan-pernyataan ekonomi lainnya,
4) Pembelian –kontrol politik (atau pengaruh ekonomi yang diciptakan pemerintah)mempengaruhi pilihan industri atas sumber-sumber bahan yang dibutuhkannya

5. Tekanan sosial

   Berbagai perubahan sosial merupakan pengaruh penting terhadap dunia usaha, karena dua alasan utama. Pertama, harapan pelnggan berubah-ubah dan hampir selalu mengarah keatas. Standar yang semakin tinggi akan kualitas, pilihan, dan tersedianya produk selalu dituntut seiring dengan meningkatnya kepedulian pelanggan. Paradoksalnya, pada saat unit-unit layanan dan imdustrial menjadi semakin besar dan semakin bersifat global secara aktif, pelanggan cenderung mengembangkan suatu tuntutan perlakuan yang semakin sempit dan bersifat pribadi. Kedua, harapan karyawan juga berubah. Mungkin saja karyawan mengharapkan bahwa atasan mau berhubungan dengan melalui cara yang agak santai

6. Tekanan lingkungan

   Muncul kesadaran yang tumbuh dengan cepat akan isu-isu lingkungan dan konsekuensi berupa tekanan terhadap industri, baik langsung maupun melalui badan-badan pemerintah, yang harus diperhitungkan dalam membuat keputusan bisnis. Dalam banyak kasus, isu-isu ini bahkan telah membuat beberapa perusahaan yang kuat secara aktif memicu serta mempromosikan diri mereka sendiri sebagai perusahaan yang sadar peduli terhadap lingkungan. Saat ini tidak banyak perusahan yang dapat begitu saja mengabaikan isu-isu lingkungan tanpa membahayakan citra perusahaan itu di mata konsumen, dan pada akhirnya membahayakan angka penjualan mereka. Isu-isu lingkungan yang bersifat umum dan "bersifat politis" yang mempengaruhi industri dewasa ini mencakup:

1) BBM bebas timbal (*lead-free petrol)* – efek-efeknya pada industri petrokimia dan pembuatan mobil;
2) CFC (*chlorofluorocarbons)* – efeknya terhadap industri barang-barang konsumen (lemari es, aerosol, dan sebagainya) mengenai efek yang diketahui terhadap lapisan ozon karena klorofluorokarbon,
3) *Green Belt*, perlindungan lahan pedesaan dan wilayah pinggiran di sekitar kota-kota besar dan kecil terhadap gencarnya pembangunan (pemukiman dan lahan "*green field*" untuk industri);
4) Polusi air dan udara – perubahan-perubahan dalam proses produksi dan pembuangan limbah untuk mengurangi kerusakan lingkungan (melalui peraturan local maupun internasional)

7. Tekanan karena aktivitas yang kompetitif

   Dalam bisnis yang kompetitif (bersaing ketat), anda perlu mengetahui apa yang sedang dilakukan pesaing anda, dan memastikan bahwa pelanggan memandang produk dan pelayanan anda sebagai yang terbaik. Secara umum aktivitas yang kompetitif harus dilihat sebagai hal yang baik, karena kegiatan seperti ini biasanya menghasilkan penawaran yang lebih baik bagi konsumen. Harga jelas merupakan salah satu unsur penting dalam strategi kompetitif, tetapi tingkat dan jenis pelayanan serta kualitas produk yang ditawarkan akan menjadi semakin penting.

2.1.2 Ketidakpastian Lingkungan

2.1.2.1 Pengertian Ketidakpastian Lingkungan

Lingkungan menciptakan ketidakpastian lingkungan bagi para manajer dan mereka harus menjawab ketidakpastian tersebut dengan melakukan peracangan agar organisasi dapat melakukan adaptasi. Organisasi harus berusaha membuat ketidakpastian lingkungan menjadi efektif. Ketidakpastian lingkungan menurut Richard L. Daft (2010:94) "Ketidakpastian lingkungan yaitu bahwa manajer tidak mempunyai informasi yang cukup mengenai faktor-faktor lingkungan untuk dapat memahami dan memperkirakan kebutuhan dan perubahan lingkungan."

Sedangkan menurut Akhmad dan M. Jauhar (2013:187) mengemukakan ketidakpastian lingkungan sebagai berikut:

> "Ketidakpastian lingkungan merupakan keadaan dimana organisasi (atau pimpinannya) tidak mempunyai informasi yang cukup mengenai keadaan lingkungannya, sehingga akan menyebabkan timbulnya kesulitan dalam memperkirakan perubahan-perubahan lingkungan yang akan terjadi, ketidakpastian ini menyebabkan tindakan-tindakan yang akan diambil oleh organisasi mempunyai risiko kegagalan yang tinggi."

Pengertian lain tentang ketidakpastian lingkungan juga dikemukakan oleh Duncan (1997) dalam Anna (2009):

> "Ketidakpastian lingkungan didefinisikan sebagai variabel konstektual dalam sistem akuntansi. Namun dalam kondisi yang tidak pasti proses perencanaan dan pengendalian akan menjadi lebih sulit dan banyak menghadapi masalah dan kejadian dimasa yang akan datang sulit untuk diperkirakan"

Sedangkan menurut Miliken (1987) dalam Anna (2009) mengemukakan bahwa"Ketidakpastian lingkungan adalah kondisi eksternal sebagai rasa

ketidakmampuan seseorang untuk memprediksi secara akurat pada operasional perusahaan”

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ketidakpastian Lingkungan

Yang mempengaruhi ketidakpastian lingkungan adalah sejumlah faktor yang mempengaruhi organisasi dan sejauh mana faktor-faktor tersebut berubah. Ketika faktor-faktor eksternal berubah secara cepat, organisasi akan mengalami ketidakpastian yang besar. Jika sebuah organisasi menghadapi ketidakpastian yang meningkat dimana berhubungan dengan persaingan, pelanggan, pemasok, atau peraturan pemerintah, manajer dapat menggunakan beberapa strategi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan ini yang dikemukakan oleh Daft (2010:95-98), diantaranya:

a. Peran-peran Perluasan Batas

b. Rekanan Antarorganisasi

c. Merger dan *Joint Venture*

Dari poin-poin strategi diatas dapat dijelaskan, yaitu sebagai berikut:

a. Peran-peran Perluasan Batas

Departemen-departemen dan peran-peran perluasan batas (*boundary-spanning roles)* mengaitkan dan menghubungkan organisasi dengan unsur-unsr penting dalam lingkungan eksternal. Orang yang melakukan perluasan batas menjalankan dua hal bagi organisasi, mereka mendeteksi dan memproses informasi mengenai perubahan-perubahan dalam lingkungan dan mereka mewakili kepentingan organisasi pada lingkungan. Perluasan batas

merupakan tugas yang makin lama makin penting dalam organisasi-organisasi karena perubahan-perubahan lingkungan dapat terjadi dengan cepat di dunia saat ini. Para manajer memerlukan informasi yang baik tentang pesaing dan pelanggan mereka, serta unsur-unsur lingkungan lainnya agar dapat membuat keputusan yang benar. Oleh karena itu, perusahaan yang paling sukses bekerjasama setiap orang dalam aktivitas perluasan batas.

b. Rekanan Antarorganisasi

Strategi yang kini makin popular dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan usaha adalah mengurangi batas-batas dan meningkatkan kerja sama dengan organisasi-organisasi lain. Manajer yang organisasinya menjadi rekanan juga tadinya memiliki orientasi yang berlawanan. Model kerjasama baru ini juga dicirikan oleh lebih seringnya melakukan pembagian informasi.

c. Merger dan Joint Venture

Selangkah lebih dari strategi rekanan bagi perusahaan adalah melakukan merger atau *joint venture* untuk mengurangi ketidakpastian lingkungan. Merger merupakan gabungan dari dua atau lebih organisasi menjadi satu. Sedangkan *joint venture* adalah aliansi atau program strategis yang dilakukan oleh dua atau lebih organisasi.

Terjadinya ketidakpastian lingkungan mengakibatkan sulitnya dalam memprediksi keadaan secara akurat, yang dimana apabila ketidakpastian lingkungannya tinggi maka tidak dapat memprediksi dan tidak dapat memahami bagaimana komponen lingkungan akan berubah dan sebaliknya, apabila

ketidakpastian lingkungannya rendah maka individu mampu memprediksi keadaan sehingga dapat membantu dalam perencanaan perusahaan secara akurat.

Adapun faktor ketidakpastian lingkungan menurut Stephen P. Robbins yang diterjemahkan oleh Jusuf Udaya (2001:229) adalah sebagai berikut:

"Bagi suatu organisasi, sumber utama ketidakpastian berasal dari lingkungan, perubahan lingkungan yang terdiri dari:

a. Pesaing
b. Konsumen
c. Pemasok
d. Regulator
e. Teknologi yang dibutuhkan"

Indikator yang digunakan untuk menggambarkan kondisi ketidakpastian lingkungan menurut Miliken (1987) dan Fisher (1996), meliputi :

1. Informasi yang berkaitan dengan kondisi usaha di masa yang akan datang.
2. Informasi tentang pengaruh faktor-faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi, teknologi, dan lain-lain.
3. Informasi non ekonomi, seperti peraturan pemerintah, persaingan usaha, peluang pasar, pemasok, dan lain-lain.

Faktor-faktor dan kekuatan yang berada diluar organisasi yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi menurut Stephen dan Marry (2010:79-84) adalah:

1. Lingkungan spesifik

   Lingkungan spesifik meliputi kekuatan eksternal yang secara langsung mempengaruhi keputusan para manajer dan secara relevan dengan pencapaian

sarasan organisasi. Kekuatan umum yang membentuk lingkungan spesifik adalah langganan, pemasok, pesaing, dan kelompok kepentingan masyarakat.

2. Lingkungan Umum

Lingkungan umum meliputi kondisi ekonomi, politik/hukum, sosial-budaya, demografis, ekonomi, dan global secara luas.

Dalam penelitiannya Burns dan Stalker menggunakan derajat perbedaan dan integrasi untuk menganalisa hubungan organisasi dan lingkungan eksternal. Kemudian Lawrence dan Lorsch dalam Akhmad dan M Jauhar (2013:92) menyimpulkan bahwa:

> "perusahaan-perusahaan yang beroperasi dalam suatu lingkungan tidak stabil adalah paling tinggi untuk dibedakan, sedangkan yang beroperasi dalam lingkungan stabil paling sedikit untuk dibedakan. Disamping itu, organisasi-organisasi berprestasi tinggi dalam kedua tipe lingkungan mempunyai derajat intergasi lebih tinggi daripada organisasi-organisasi berprestasi rendah".

Pengaruh lingkungan terhadap organisasi dapat dianalisis melalui dua dimensinya, yaitu melalui kompleksitas dan stabilitasnya. Kedua dimensi ini menentukan besarnya tingkat ketidakpastian lingkungan yang harus dihadapi oleh organisasi. Organisasi harus mampu menghadapi ketidakpastian lingkungan ini agar dapat bertahan dalam lingkungannya (Akhmad dan M. Jauhar, 2013:186)

Kompleksitas (keragaman) lingkungan menunjukkan heterogenitas atau banyaknya elemen-elemen eksternal yang berpengaruh terhadap berfungsinya suatu organisasi. Lingkungan terdiri dari jenis lingkungan yang sangat kompleks hingga lingkungan yang sangat sederhana, dimana hanya ada sedikit elemen yang berpengaruh terhadap organisasi. Suatu lingkungan dinyatakan sebagai lingkungan yang sederhana, jika hanya paling banyak 2 dan 4 elemen yang berpengaruh terhadap organisasi.

Stabilitas lingkungan menggambarkan kecepatan perubahan yang terjadi pada elemen-elemen lingkungan. Lingkungan terdiri dari jenis lingkungan yang stabil dan lingkungan yang sangat tidak stabil. Lingkungan dinyatakan sebagai stabil apabila elemen-elemennya jarang sekali mengalami perubahan, sehingga keadaan lingkungan boleh dianggap tetap selama bertahun-tahun. Lingkungan yang tidak stabil berubah secara drastis tanpa diduga sebelumnya, sehingga akan mengejutkan organisasi.

2.1.2.3 Tekstur Lingkungan

Ada 4 tekstur lingkungan menurut Akhmad dan M, Jauhar (2013:188 - 191) yaitu:

1. Lingkungan tenang-acak (*placid-randomized)*
2. Lingkungan tenang-mengelompok (*placid-clustered)*
3. Lingkungan diganggu-bereaksi *(disturbed-reactive)*
4. Lingkungan kacau (*turbulent field)*

Dari poin-poin tekstur lingkungan diatas dapat dijelaskan, yaitu sebagai berikut:

1. **Lingkungan tenang-acak (*placid-randomized)***

   Ini merupakan jenis lingkungan yang paling sederhana. Ketenangan keadaannya berarti bahwa elemen-elemennya berubah secara perlahan. Kesempatan dan ancaman munculnya sangat jarang. Tetapi, lingkungan ini bersifat acak, yaitu perubahan pada suatu elemen terjadi tanpa bisa diduga sebelumnya dan tanpa ada kaitannya dengan elemen-elemen lainnya.

2. **Lingkungan tenang-mengelompok (*placid-clustered)***

   Jenis lingkungan ini juga cukup stabil, tetapi lebih kompleks dibandingkan lingkungan tenang acak. Elemen-elemen lingkungan berkaitan dengan satu

sama lain dan dapat berubah secara bersamaan (simultan). Karena itu, kesempatan dan ancaman ini muncul dalam bentuk kelompok sehingga lebih membahayakan bagi organisasi.

3. **Lingkungan diganggu-bereaksi (*disturbed-reactive)***

   Pada jenis lingkungan ini perubahan tidak lagi bersifat acak. Dalam lingkungan ini, tindakan suatu organisasi bisa mengganggu ketenangan lingkungan, sehingga akan mengundang reaksi dari organisasi lainnya. Karena itu, lingkungan seperti ini hanya bisa terbentuk jika terdiri dari sejumlah organisasi besar yang masing-masing cukup kuat untuk mempengaruhi lingkungan.

4. **Lingkungan kacau (*turbulent field)***

   Lingkungan ini ditandai dengan kompleksitas yang tinggi dan perubahan yang cepat. Berbagai sektor berubah secara drastis, dimana perubahan itu saling berkaitan. Lingkungan jenis ini biasanya memberikan akibat yang negative bagi organisasi. Perubahan lingkungan bisa cukup dramatis hingga mampu melenyapkan organisasi. Hal ini misalnya terjadi jika ada perubahan teknologi yang sangat dramatis, sehingga semua produk dengan teknologi lama tidak bisa lagi digunakan.

2.1.2.4 Pengaruh Lingkungan

Akhmad dan M. Jauhar (2013:191-194) mengemukakan pengaruh lingkungan terhadap organisasi, sebagai berikut:

1. Ketergantungan sumber
2. Kompleksitas struktur organisasi

3. Peredam
4. Elemen-elemen perbatasan (*boundary spanning)*

Penjelasan dari pengaruh lingkungan di atas adalah sebagai berikut:

1. Ketergantungan Sumber

   Organisasi mempunyai ketergantungan ganda terhadap lingkungannya. Produk dan jasa yang merupakan output organisasi dikonsumsi oleh pemakai yang terdapat pada lingkungannya. Di pihak lain, organisasi juga mendapatkan berbagai jenis input dari lingkungannya. Posisi organisasi menjadi berbahaya jika pertukaran input dan output ini menjadi tidak seimbang. Terdapat dua cara adaptasi yang dapat dilakukan oleh organisasi. Cara pertama adalah melalui perubahan internal, yaitu dengan menyesuaikan struktur internal organisasi, pola kerja, perencanaan, dan aspek internal lainnya, terhadap karakteristik lingkungan. Cara kedua adalah dengan berusaha untuk menguasai dan mengubah kondisi lingkungan sehingga menguntungkan bagi organisasi.

2. Kompleksitas Struktur Organisasi

   Jika lingkungan bertambah kompleks, maka organisasi juga harus menjadi lebih kompleks agar mampu menghadapinya. Setiap elemen dari lingkungan perlu dihadapi oleh suatu bagian khusus dari organisasi. Karena itu organisasi yang terdapat pada lingkungan yang kompleks seharusnya memiliki lebih banyak bagian maupun jenis tugas.

3. Peredam

   James Thompson menggambarkan organisasi sebagai suatu inti teknis pelaksana produksi yang dikelilingi oleh sejumlah bagian peredam. Inti

teknis merupakan bagian yang mengerjakan tugas utama organisasi. Untuk setiap segmen lingkungan, digunakan satu bagian peredam khusus. Bagian peredam ini berusaha membuat kondisi inti teknis menjadi seperti sebuah sistem tertutup agar bisa berfungsi dengan cara yang paling efisien. Bagian-bagian peredam ini misalnya adalah bagian penelitian dan pengembangan (litbang), keterangan, penjualan, pembelian, dan lain-lain.

4. Elemen-elemen Perbatasan (*Boundary Spanning*)

   Elemen-elemen perbatasan menghubungkan dan menyelaraskan organisasi terhadap unsur-unsur penting dari lingkungan, baik berupa individu maupun organisasi lain. Peran ini dijalankan oleh elemen-elemen perbatasan melalui pertukaran informasi antara lingkungan dan organisasi, sehingga rencana maupun kegiatan dapat dikoordinasikan, dan ketidakpastian dapat dikurang.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen adalah pernyataan akan kewajiban atau keharusan, atau janji atau keterlibatann (yang berhubungan dengan intelektual dan emosional). Tanpa adanya komitmen seseorang pada pekerjaannya, kecil kemungkinan untuk mencapai suatu tujuan baik, tujuan individu maupun tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan kesediaan karyawan berusaha bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang (Kaswan, 2012:293)

Luthans dalam Kaswan (2012:293) menjelaskan bahwa sebagai sikap, komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan

loyalitas seseorang dalam organisasi/perusahaan dan proses berkelanjutan dimana seseorang dalam organisasi/perusahaan mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi/perusahaan dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Richard M. Steers dalam Suwatno (2012) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi bersangkutan) yang dinyatakan oleh seseorang terhadap organisasi. Steers juga berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana seseorang sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya, komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Menurut Spencer dalam Kaswan (2012:293) menyebutkan ada 3 (tiga) indikator perilaku umum dalam komitmen organisasi, yaitu:

1. Ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi,
2. Menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar,
3. Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas daripada mengikuti beberapa minat profisional.

Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2013:25) menjelaskan bahwa "komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dan individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam berbagai organisasi, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:

1. Keinginan yang kuat tetap menjadi anggota organisasi.

2. Kemauan besar untuk berjuang dan berusaha bagi organisasi.
3. Kepercayaan kuat dan penerimaan yang tinggi terhadap nilai serta tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara karyawan dengan organisasi yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi sehingga seseorang/karyawan tersebut bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi.

2.1.3.2 Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Menurut Fink dalam Kaswan (2012:293), komitmen organisasi bersifat multi dimensi dan dapat dikelompokkan menjadi sepuluh, yaitu:

1. Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi.
2. Selalu mencari informasi tentang organisasi.
3. Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi.
4. Selalu berupaya untuk memaksimumkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan.
5. Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi.
6. Berpikir positif terhadap kritik dari teman.
7. Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya.
8. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik.
9. Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang.
10. Berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut David dalam Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya suatu organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi) dan kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen seseorang pada suatu organisasi.

Mathis dan Jackson dalam Danang (2013:30) menyebutkan bahawa komitmen organisasi merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi. Porter dan Smith dalam Danang (2013:31) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pegawai dan organisasi yang memungkinkan pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang dapat dilihat dari keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan akan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.1.3.4 Jenis-jenis Komitmen Organisasi

Mayer dan Allen dalam Suwatno (2012) mengemukakan terdapat tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga pegawai memilih untuk tetap berada di organisasi atau meninggalkan organisasi. Adapun tiga jenis komitmen organisasi tersebut, yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment)*
2. Komitmen berkesinambungan (*Continuenance Commitment)*
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment)*

Adapun penjelasan dari ketiga jenis komitmen organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment)*

   Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginan untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan karena adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif cenderung untuk tetap dalam suatu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

2. Komitmen berkesinambungan (*Continueance Commitment)*

   Merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas dan lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen berkesinambungan antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment)*

   Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama

atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, *respect* sosial, budaya atau agama.

2.1.3.5 Menumbuhkan Komitmen Organisasi

Dalam Wibisono (2011), "komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau organisasinya".

Penjelasan dari tiga aspek dalam komitmen manajemen adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi

   Identifikasi dapat diwujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi yang dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup bebeapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan menciptakan suasana saling mendukung diantara pegawai dengan organisasinya. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai denga rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi karena pegawai menerima tujuan organisasi.

2. Keterlibatan

   Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai yang menyebabkan orang tersebut mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk

memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang adapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa lebih wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan.

3. Loyalitas

   Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk memperkuat hubungannya dengan organisasi, jika perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat pegawai tersebut bergabung untuk bekerja.

Berkaitan dengan komitmen dari seorang pegawai, pendapat lain diungkapkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Baron dalam Wibisono (2011), yaitu menyimpulkan bahwa komitmen sangat ditentukan oleh empat hal, sebagai berikut:

1. Semakin tinggi tingkat tanggung jawab dan otonomi yang diberikan kepada seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menarik suatu pekerjaan bagi seseorang dan akan semakin tinggi komitmennya;

2. Semakin terbukanya kesempatan bekerja di tempat lain, atau semakin terbukanya alternatif pekerjaan lain, akan berakibat pada semakin rendahnya komitmen pegawai;
3. Sifat-sifat seseorang, seperti kedekatan atau kebaikan pimpinan maupun membuat komitmen pegawai menjadi tinggi, demikian halnya dengan perhatian organisasi terhadap tingkat kesejahteraan.

2.1.3.6 Membangun Komitmen Organisasi

Meshane dan Glinov dalam Abdul (2009) mengemukakan beberapa cara untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasi, sebagai berikut:

1. *Fairness and satistfication (*keadilan dan kepuasan)
2. *Job security* (keamanan kerja)
3. Organizational comprehensions (organisasi secara keseluruhan)
4. Employee involvement (keterlibatan karyawan)
5. Trusting employees (kepercayaan karyawan).

Komitmen karyawan terhadap organisasi, dapat terus ditingkatkan. Sweeney dan Macfarlin dalam Herwan Abdul (2009), mengemukakan beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen para karyawan terhadap organisasi:

1. Berusaha meningkatkan input karyawan ke dalam organisasi. Karyawan yang merasa bahwa suara mreka didengar cenderung terikat secara efektif.
2. Perkuat dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi.

2.1.4 Transparansi Pelaporan Keuangan

2.1.4.1 Pengertian Transparansi

Transparansi dibangun atas dasar arus informasi yang bebas. Seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga, dan informasi perlu dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipantau.

Transparansi, yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan. Informasi penting di perusahaan yang perlu diketahui oleh publik, antara lain laporan keuangan perusahaan.

Menurut Maani (2009) Transparansi dan akuntabilitas memiliki keterkaitan satu sama lain. Transparansi menunjuk pada kebebasan memperoleh informasi. Akuntabilitas menyangkut pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan. Senada dengan pengertian dari *United Nation Development Program* (UNDP), transparansi adalah sistem informasi yang dikembangkan sehingga memungkinkan masyarakat dapat mengakses berbagai informasi mengenai pelayanan publik.

Menurut Maani (2009) Transparansi setidaknya memiliki tiga aspek kritis: (1) berkaitan dengan ketersediaan informasi (*availability of information*); (2) kejelasan peran dan tanggung jawab di antara lembaga yang merupakan bagian dari proses-proses yang diperlukan transparansinya; dan (3) sistem dan kapasitas dibalik produksi itu serta jaminan informasi yang tersistemik itu[5]. Ketiga aspek kritis ini saling memiliki keterkaitan, karena ketersediaan sistem informasi saja tidak cukup kalau tidak ada penjelasan tentang peran dan tanggung jawab masing-masing lembaga yang terlibat dalam berbagai proses yang berlangsung/terjadi, di mana semua itu harus dijamin berdasarkan sebuah sistem yang pasti.

Transparansi adalah memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban

pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang- undangan (KK, SAP,2010).

Ada beberapa pengertian tentang transparansi, yaitu:

Menurut Andrianto (2007) menyatakan bahwa transparansi adalah sebagai berikut:

> "Keterbukaan secara sungguh-sungguh, menyeluruh, dan memberi tempat bagi partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat dalam proses pengelolaan sumber daya publik."

Menurut Hafiz (2000) menyatakan bahwa transparansi adalah sebagai berikut:

> "keterbukaan dan kejujuran kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintahan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan."

2.1.4.2 Prinsip Transparansi Pelaporan Keuangan

Prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintah, yakni informasi mengenai kebijakan, proses pembuatan, pelaksanaan, dan hasil yang dicapai. Menurut Loina (2003) prinsip ini menekankan kepada 2 aspek:

1. Komunikasi publik oleh organisasi
2. Hak masyarakat terhadap akses informasi

Menurut Loina (2003) indikator-indikator dari transparansi adalah sebagai berikut:

1. Penyediaan informasi yang jelas tentang tanggung jawab
2. Menyusun suatu mekanisme pengaduan jika ada peraturan yang dilanggar atau permintaan untuk membayar uang suap
3. Kemudahan akses informasi

4. Meningkatkan arus informasi melalui kerjasama dengan media massa dan lembaga non pemerintah.

2.1.4.3 Unsur-Unsur Laporan Keuangan

Berdasarkan PSAK No.1 (2009) Laporan keuangan yang lengkap terdiri dari komponen-komponen berikut ini:

(a) laporan posisi keuangan pada akhir periode;
(b) laporan laba rugi komprehensif selama periode
(c) laporan perubahan ekuitas selama periode;
(d) laporan arus kas selama periode;
(e) catatan atas laporan keuangan,
(f) laporan posisi keuangan pada awal periode komparatif

Berikut adalah penjelasan dari komponen-komponen laporan keuangan, sebagai berikut:

1. Laporan Posisi Keuangan **(** *Statement Of Financial Position)* adalah daftar yang menunjukkan posisi sumber daya yang dimiliki perusahaan, serta informasi dari mana sumber daya tersebut diperoleh. Secara umum, laporan posisi keuangan dibagi ke dalam 2 sisi, yaitu sisi debet dan sisi kredit. Sisi debet merupakan daftar kekayaan (sumber daya) yang dimiliki perusahaan pada suatu saat tertentu. Sedangkan posisi kredit merupakan sumber dana dari mana harta kekayaan yang diperoleh. Sumber dana dari kekayaan tersebut terdiri dari 2 kelompok besar, yaitu utang dan ekuitas. Karena itu, saldo debet dan kredit harus selalu sama dan seimbang (*balance).*

a. Aset adalah kekayaan (sumber daya) yang dimiliki perusahaan pada suatu periode tertentu. Kekayaan tersebut dapat berupa uang (kas),

tagihan (piutang), persediaan barang dagang, peralaytan kantor, kendaraan, bangunan, tanah, dan sebagainya.

b. Liabilitas/Kewajiban adalah kewajiban untuk membayar kepada pihak lain sejumlah uang atau barang atau jasa di masa depan akibat transaksi di masa lalu. Liabilitas atau kewajiban pada laporan posisi keuangan menunjukkan bahwa sebagian dari harta kekayaan yang dimiliki perusahaan berasal dari pinjaman pihak lain di masa lalu.

c. Modal Saham adalah kontribusi pemilik pada suatu perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas, sekaligus menunjukka bukti kepemilikan dan hak pemilik atas perseroan terbatas tersebut. Kontribusi pemilik pada perusahaan diwujudkan dalam bentuk penyerahan harta kekayaan kepada perusahaan yang dimiliknya. Harta kekayaan yang ditanamkan pemilik dalam perusahaan dapat berupa uang tunai, kendaraan, bangunan, mesin, tanah, dan sebagainya. Sedangkan modal saham berbentuk lembar-lembar surat kepemilikan perusahaan.

d. Laba ditahan adalah akumulasi (kumpulan) laba yang diperoleh perusahaan selama beberapa tahun dan tidak dibagikan kepada pemegang saham dalam bentuk dividen.

2. Laporan Laba Rugi Komprehensif (*Statemenet of Comprehensive Income)*, yaitu laporan yang menunjukkan kemampuan perusahaan dlam menghasilkan laba selama satu periode akuntansi atau satu tahun. Secara umum, Laporan Laba Rugi terdiri dari unsur pendapatan dan unsur beban

usaha. Pendapatan usaha dikurangi beban usaha akan menghasilkan laba usaha.

a. Pendapatan adalah kenaikan kekayaan perusahaan akibat penjualan produk perusahaan dalam rangka kegiatan usaha normal.
b. Beban Usaha adalah pengorbanan ekonomis yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh barang dan jasa yang aka digunakan dalam usaha normal dan bermanfaat selama suatu periode tertentu. Beban usaha terdiri dari berbagai beban yang berbeda antara yang satu dengan yang lai, seperti beban aji, beban transportasi, beban listrik serta telepon, dan sebagainya.
c. Laba (rugi) Usaha adalah selisih antara pendapatan dan total beban usaha pada periode tertentu. Jika selisihnya positif, akan menghasilkan laba usaha. Jika selisihnya negatif akan menghasilkan rugi usaha pada periode tertentu.

3. Laporan Perubahan Ekuitas **(***Statement Of Changes in Equity)* adalah laporan yang menunjukkan perubahan hak residu atas aset perusahan setelah dikurangi semua kewajiban. Secara umum, laporan perubahan ekuitas milik perusahaan perseroan terbatas melibatkan unsur modal saham, laba usaha, dan dividen. Modal saham dan laba ditahan pada awal periode ditambah dengan penambahan modal saham dan laba usaha periode tersebut dikurangi dengan dividen yang dibagikan kepada pemegang saham perusahaan, akan menghasilkan ekuitas pada akhir periode.

a. Saham adalah kontribusi pemilik pada suatu perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas, yang sekaligus menunjukkan bukti kepemilikan dan hak pemilik atas perseroan terbatas tersebut.

b. Laba Usaha adalah selisih antara pendapatan yang diperoleh perusahaan pada suatu periode dan beban usaha yang dikeluarkannya pada periode tersebut.

c. Dividen adalah bagian dari laba usaha yang diperoleh perusahaan dan dibagikan kepada pemegang saham (pemilik) perusahaan.

4. Laporan Arus Kas (*Statement Of Cash Flows)* adalah laporan yang menunjukkan aliran uang yang diterima dan yang digunakan perusahaan selama satu periode akuntansi, beserta sumber-sumbernya. Walaupu terdapat begitu banyak aktivitas yang dilakukan perusahaan dengan berbagai keunikan produknya, secara umum semua aktivitas perusahaan dapat dikelompokkan ke dalam tiga kelompok aktivitas utama yang berkaitan dengan penyusunan laporan arus kas. Ketiga kelompok aktivitas utama tersebut adalah:

a. Aktivitas Operasi, yaitu berbagai aktivitas yang berkaitan dengan upaya perusahaan untuk menghasilkan produk sekaligus semua yang terkait dengan upaya menjual produk tersebut. Artinya, semua aktivitas yang berkaitan dengan upaya memperoleh laba usaha dimasukkan kedalam kelompok ini. Karena itu, dalam aktvitas ini tercakup beberapa aktivitas utama, yaitu penjualan produk perusahaan, penerimaan piutang, pendapatan dari sumber di luar usaha utama,

pembelian barang dagang, pembayaran beban tenaga kerja, dan pembayaran beban-beban usaha lainnya.

b. Aktivitas Investasi, yaitu berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pembelian dan penjualan harta perusahaan yang dapat menjadi sumber pendapatan perusahaan, seperti pembelian dan penjualan gedung, tanag, mesin, kendaraan, pembelian obligasi/saham perusahaan lain, dan sebagainya.

c. Aktivitas Pembiayaan, yaitu semua aktivitas yang berkaitan dengan upaya mendukung operasi perusahaan dengan menyediakan kebutuhan dana dari berbagai sumber beserta konsekuensinya. Sebagai contoh, penerbitan surat utang, penerbitan obligasi, penerbitan saham baru, pembayaran dividen, pelunasan utang, dan sebagainya.

5. Catatan atas Laporan Keuangan adalah informasi tambahan yang harus diberikan menyangkut berbagai hal yang terkait secara langsung dengan laporan keuangan yang disajikan entitas tertentu, seperti kebijakan akuntansi yang digunakan perusahaan, dan berbagai informasi yang relevan dengan laporan keuangan tersebut.

6. Laporan Posisi Keuangan pada awal periode komparatif yang disajikan ketika entitas menerapkan kebijakan akuntansi secara retrospektif (menyajikan kembali pos-pos laporan keuangan) atau ketika entitas mereklasifikatif pos-pos dalam laporan keuangan

2.1.4.4 Tujuan Umum Laporan Keuangan

Tujuan penyajian laporan keuangan oleh sebuah entitas dapat berikut (Rudianto: 2012):

1. Untuk memberikan informasi keuangan yang dapat dipercaya mengenai perubahan sumber-sumber ekonomi dan kewajiban serta modal perusahaan.
2. Umtuk memberikan informasi yang dapat dipercaya mengenai perubahan sumber-sumber ekonomi perusahan yang timbul dalam aktivitas usaha demi memperoleh laba.
3. Untuk memberikan informasi keuangan yang membantu para pemakai laporan untuk mengestimasi potensi perusahaan dalam menghasilkan laba di masa depan.
4. Untuk memberikan informasi keuangan yang membantu para pemakai laporan keuangan mengestimasi potensi perusahaan dalam menghasilkan laba.
5. Untuk memberikan informasi penting lainnya mengenai perubahan sumber-sumber ekonomi dan kewajiban, seperti informasi tentang aktivitas pembiayaan dan investasi.
6. Untuk mengungkapkan sejauh mungkin informasi lain yang berhubungan dengan laporan keuangan yang relevan untuk kebutuhan pemakai laporan, seperti informasi mengenai kebijakan akuntansi yang dianut perusahaan.

2.1.4.5 Kualitas Laporan Keuangan

Setiap perusahaan memiliki bidang usaha dan karakteristik yang berbeda satu dengan lainnya, sehingga rincian laporan keuangan datu perusahaan dengan perusahaan lainnya juga berbeda. Namun, laporan keuangan yang dihasilkan oleh setiap institusi harus memenuhi standar kualitas sebagai berikut (Rudianto:2012) :

1. Dapat dipahami

   Kualitas informasi penting yang disajikan dalam laporan keuangan adalah kemudahannya untuk segera dapat dipahami oleh pengguna. Jadi, pengguna diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai tentang aktivitas ekonomi dan bisnis, akuntansi, serta kemauan untuk mempelajari informasitersebuat dengan penuh ketekunan. Akan tetapi, kepentingan agar laporan keuangan dapat dipahami tetapi tidak sesuai dengan informasi yang relevan harus diabaikan dengan pertimbangan bahwa informasi tersebut selalu sulit untuk dipahami oleh pengguna tertentu.

2. Relevan

   Agar bermanfaat, informasi harus relevan dengan kebutuhan pengguna untuk proses pengambilan keputusan. Informasi dikatakan memiliki kualitas yang relevan jika dapat mempengaruhi keputusan ekonomi pengguna dengan cara membantunya mengevaluasi peristiwa masa lalu, masa kini, atau , masa depan, menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasinya di masa lalu.

3. Materialitas

   Informasi dipandang bersifat material jika kelalaian untuk mencantumkan atau kesalahan dalam mencatat informasi tersebut dapat mempengaruhi keputusan ekonomi pengguna yang diambil atas dasar laporan keuangan. Materialitas tergantung pada besarnya pos atau kesalahan yang dinilai sesuai dengan situasi tertentu dari kelalaian mencantumkan (*omission)* atau kesalahan mencatat (*misstatement).* Namun, tidak tepat membuat atau membiarkan kesalahan untuk menyimpang secara tidak material dari SAK ETAP agar mencapai penyajian tertentu dari posisi keuangan , kinerja keuangan, atau arus kas entitas.

4. Keandalan/Reabilitas

   Agar bermanfaat, informasi yang disajikan dalam laporan keuangan harus andal. Informasi akan memiliki kualitas yang andal jika bebas dari kesalahan material dan bias, serta menyajikan secara jujur apa yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar digarapkan dapat disajikan. Laporan keuangan tidak bebas dari bias (melalui pemilihan atau penyajian informasi) jika dimaksudkan untuk mempengaruhi pembuatan keputusan atau kebijakan demi tujuan mencapai hasil tertentu.

5. Substansi Mengguli Bentuk

   Transaksi, peristiwa, dan kondisi lain dicatat serta disajikan sesuai dengan substansi dan realitas ekonomi, dan bukan hanya bentuk hukumnya. Hal ini untuk meningkatkan keandalan laporan keuangan.

6. Pertimbangan yang Sehat

   Pertimbangan yang sehat mengandung unsur kehati-hatian ketika memberikan pertimbangan yang diperlukan dalam kondisi ketidakpastian, sehingga aset atau penghasilan tidak disajikan lebih tinggi dan kewajiban atau beban tidak disajikan lebih rendah. Namun, penggunaan pertimbangan yang sehat tidak memperkenankan pembentukan aset atau penghasilan yang lebih rendah atau pencatatan kewajiban atau beban yang lebih tinggi.

7. Kelengkapan

   Agar dapat diandalkan, informasi dalam laporan keuangan harus lengkap menurut batasan materialitas dan biaya. Kesengajaan untuk tidak mengungkapkan akan mengakibatkan informasi menjadi tidak benar atau menyesatkan sehingga tidak dapat diandalkan dan kurang mencukupi ditinjau dari segi relevansi.

8. Dapat Dibandingkan/Komparabilitas

   Pengguna harus dapat membandingkan laporan keuangan entitas antar periode untuk mengidentifikasi kecenderungan posisi dan kinerja keuangan. Pengguna juga harus dapat membandingkan laporan keuangan antarentitas untuk mengevaluasi posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan secara relative. Karena itu, pengukuran dan penyajian dampak keuangan dari transaksi dan peristiwa lain yang serupa harus dilakukan secara konsisten untuk suatu entitas, antarperiode untuk entitas tersebut, dan untuk entitas yang berbeda. Selain itu, pengguna laporan

keuangan juga harus mendapat informasi tentang kebijakan akuntansi yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan, perubahan kebijakan akuntansi, dan pengaruh dampak perubahan tersebut.

9. Tepat Waktu

   Agar relevan, informasi dalam laporan keuangan harus dapat mempengaruhi keputusan ekonomi para penggunanya. Tepat waktu meliputi penyediaan laporan informasi keuangan dalam jangka waktu pengambilan keputusan. Jika terjadi penundaan yang tidak semestinya dalam pelaporan, informasi yang dihasilkan akan kehilangan relevansinya. Manajemen mungkin harus menyeimbangkan secara relative antara pelaporan tepat waktu dan penyediaan informasi yang andal. Untuk mencapai keseimbangan antara relevansi dan realibilitas/keandalan, pertimbangan utamanya adalah memberikan apa yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan pengguna dalam pengambilan keputusan ekonomi.

10. Keseimbangan antara Biaya dan Manfaat

    Manfaat informasi harus melebihi biaya penyediaan. Namun, evaluasi biaya dan manfaat merupakan proses pertimbangan yang substansial. Biaya juga tidak harus ditanggung oleh pengguna yang menikmati manfaat. Dalam evaluasi manfaat dan biaya, entitas harus memahami bahwa manfaat informasi mungkin juga manfaat yang dinikmati oleh pengguna eksternal.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
1	Handoko Basuki dan M. Arsyadi Ridha (2012)	Pengaruh Tekanan Eksternal, Ketidakpastian Lingungan, dan Komitmen Manajemen Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan	Tekanan eksternal, ketidakpastian lingkungan, komitmen manajemen, transparansi pelaporan keuangan	Penerapan transparansi pelaporan keuangan didorong oleh tekanan eksternal dan komitmen manajemen
2	Paskanova Christi Gainau dan Usil Sis Sucahyo (2014)	Prediktor Kinerja Penyusunan Anggaran Responsif Gender Kajian: Teori Kelembagaan	Tekanan eksternal, ketidakpastian lingkungan, komitmen manajemen, kinerja penyusunan anggaran responsf gender	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja penyusunan anggaran. Ketidakpastian lingkungan memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja penyusunan, tekanan eksternal memoderasi hubungan dengan kinerja penyusunan anggaran responsif gender.
3	Andi Kartika (2010)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan Antara	Komitmen organisasi, ketidakpastian lingkungan, partisipasi	Partisipasi anggaran mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap senjangan anggaran. Komitmen organisasi tidak
		Partisipasi Anggaran dan Senjangan Anggaran	anggaran, senjangan anggaran	mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara penyusunan anggaran

				dan senjangan anggaran. Ketidakpastian lingkungan mempunyai pengaruh tabg signifikan terhadap hubungan antara penyusunan anggaran dan senjangan anggaran
4	Johannes Sihaloho dan Raja Adri Satriawan Surya Supriono (2013)	Pengaruh Tekanan Ekternal, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen Manajemen Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan	Transparansi pelaporan keuangan, tekanan eksternal, ketidakpastian lingkungan, komitmen manajemen	Tekanan eksternal dan komitmen manajemen memiliki pengaruh tehadap penerapan transparansi pelaporan keuangan. Ketidakpastian lingkungan tidak memiliki pengaruh terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan.
5	I Gede Wiratama dan Imam Baihaqi	Pengaruh Budaya Organisasi dan Teori Institusional Terhadap *e-Supply Management Chain* pada UKM di Jawa Timur	Teori institusional (tekanan normative, mimetic dan coersive), budaya organisasi, SCM	Budaya organisasi (orientasi fleksibilitas dan kontrol) tida signifikan terhadap penerapan teknologi informasi dalam SCM. Teori Institusional secara signifikan mempengaruhi teknologi informasi dalam SCM.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Tekanan Eksternal terhadap Transparansi Pelaporan Keuangan

Menurut Dimaggio dan Powell (1983) dalam Ridha (2012) Isomorfisme koersif selalu terkait dengan segala hal yang berhubungan dengan lingkungan si sekitar organisasi. Isomorfisme koersif (*coersive isomorphism)* merupakan hasil dari tekanan formal dan informal yang diberikan pada organisasi oleh organisasi lain dimana organisasi tergantung dengan harapan budaya masyarakat dimana organisasi menjalankan fungsinya. Dimaggio dan Powell (1983) juga menyatakan bahwa isomorfisme koersif berasal dari pengaruh politik untuk legitimasi.

Menurut Stinchcombe (1968) dalam DiMaggio dan Powell (1983) Legitimasi eksternal berarti sebuah organisasi yang tindakannya didukung oleh aktor kolektif eksternal yang kuat dan mengembangkan hubungan yang kuat dengan konstituen eksternal. Preffer dan Salancik (1978) dalam DiMaggio dan Powell (1983) menyatakan legitimasi adalah status yang diberikan dan dengan demikian biasanya dikendalikan oleh orang-orang di luar organisasi.

Kekuatan koersif adalah tekanan eksternal yang diberikan oleh pemerintah, peraturan, atau lembaga lain untuk mengadopsi struktur atau sistem (Ashworth, 2009) dalam Ridha (2012). Adanya peraturan ditujukan untuk mengatur praktik yang ada agar menjadi lebih baik. Di sisi lain, kekuatan koersif dari suatu peraturan dapat menyebabkan adanya kecenderungan organisasi untuk memperoleh atau memperbaiki legitimasi (*legitimate coercion*) (scott, 1987), sehingga hanya menekankan aspek-aspek positif (Hess, 2007) agar organisasi

terlihat baik oleh pihak-pihak di luar organisasi. Perubahan organisasi yang didasari kekuatan koersif akan menyebabkan organisasi lebih mempertimbangkan pengaruh politik dari pada teknis (Ashworth, 2009). Perubahan organisasi yang lebih dipengaruhi politik akan mengakibatkan praktik-praktik yang terjadi dalam organisasi, khususnya terkait penerapan transparansi pelaporan keuangan akan hanya bersifat formalitas yang ditujukan untuk memperoleh legitimasi.

Berdasarkan teori dan uraian di atas, dapat diduga bahwa penerapan transparansi pelaporan keuangan dipengaruhi oleh tekanan eksternal.

2.2.2 Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Transparansi Pelaporan Keuangan

Menurut Govindarajan (1984) Ketidakpastian mengakibatkan organisasi merubah proses dan struktrurnya. Perubahan organisasi baik proses maupun struktur yang ada pada organsisasi sebagai respon terhadap ketidakpastian lingkungan tidaklah mudah. Ketidaksiapan organisasi terhadap suatu standar berupa peraturan akan mengakibatkan rendahnya pemahaman organisasi dalam bertransformasi ke peraturan yang baru. Dalam situasi yang tidak pasti, pemimpin organisasi akan memutuskan bahwa respon terbaik yang dapat dilakukan organisasi adalah dengan meniru organisasi yang mereka anggap berhasil (Mizruchi dan Fein, 1999)

Menurut Ridha dan Basuki (2012), ketidakpastian lingkungan adalah kondisi dimana organisasi mengalami ketidakpastian lingkungan yang dapat disebabkan adanaya pengaruh dari luar organisasi, seperti sering terjadinya

perubahan peraturan, tidak padunya antara peraturan yang satu dengan yang lain, terjadinya mutasi staf dengan cepat, dan lain sebagainya. Organisasi dituntut untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada, baik dalam praktik maupun operasionalnya. Praktik yang dimaksud dalam penelitian ini dikhususkan pada penerapan transparansi pelaporan keuangan.

Berdasarkan teori dan uraian di atas, dapat diduga bahwa penerapan transparansi pelaporan keuangan dipengaruhi oleh ketidakpastian lingkungan.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Transparansi Pelaporan Keuangan

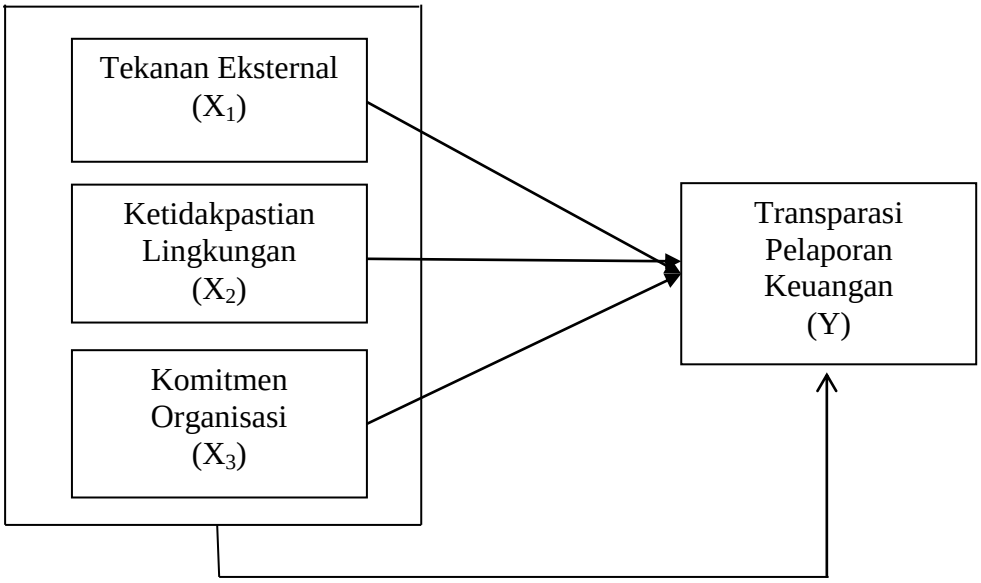
Menurut Ridha dan Basuki (2012), komitmen manajemen yaitu suatu hal yang terkait dengan integritas manajemen dalam menerapkan transparansi pelaporan keuangan.

Menurut Nadirsyah (2008) dalam Silvia (2013), komitmen organisasi adalah suatu keyakinan dan dukungan yang kuat dari manajemen untuk melakukan, menjalankan, dan mengimplementasikan suatu kebijakan yang ditetapkan secara bersama sehingga tujuan atas diterapkannya kebijakan tersebut dapat dicapai. Keberadaan komitmen manajemen yang kuat sangat dibutuhkan organisasi agar dapat meningkatkan penerapan transparansi dalam rangka meningkatkan kinerja.

Menurut Sapeni dalam Silvia (2013), komitmen dapat diartikan kecendrungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dalam suatu kegiatan,

harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan melaksanakan kegiatannya tersebut dengan kesungguhan hati dan rasa tanggungjawab.

Berdasarkan teori dan uraian di atas, dapat diduga bahwa penerapan transparansi pelaporan keuangan dipengaruhi oleh komitmen organisasi.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan landasan teori yang diajukan, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh tekanan eksternal terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan

H2: Terdapat pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan

H3: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan

H4: Terdapat pengaruh tekanan eksternal, ketidakpastian lingkungan, dan komitmen organisasi terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan