

Kualitas Laporan Keuangan Ditinjau dari Budaya *Tri Hita Karana*, GCG, Kompetensi SDM dan Manajemen Risiko Lembaga Perkreditan Desa

Ni Made Wulan Sari Sanjaya¹, Putu Eka Nopiyani², Ni Made Rianita³

Program Studi D3 Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja, Bali, Indonesia

Abstract. This study was aimed to determine the effect of the *Tri Hita Karana* Culture (BTHK) on Good Corporate Governance, Human Resource Competence, Risk Management, and Quality of Financial Statements. It was conducted at the Village Credit Institution (LPD) in Buleleng Regency with the samples selected using the Simple Random Sampling method. Data was analyzed with SEM-PLS and the results revealed the *Tri Hita Karana* Culture (BTHK) had not been able to become the basis for general policymaking and management. Partial effect of Good Corporate Governance was found on quality financial statements preparation while none was observed with Human Resource Competencies. Moreover, different results were found with the relationship between Risk Management and Quality of Financial Statements quality, especially with LPDs focusing on Risk Management in the preparation of the financial reports.

Keywords: *Tri Hita Karana* Culture; Good Corporate Governance; Human Resource Competencies; Quality of Financial Statements; Risk management.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya *Tri Hita Karana* (BTHK) terhadap *Good Corporate Governance*, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Manajemen Risiko, dan Kualitas Laporan Keuangan. Penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Pengambilan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Analisis data yang digunakan ialah SEM-PLS. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Budaya *Tri Hita Karana* (BTHK) belum mampu menjadi dasar sebagai pengambilan kebijakan dan pengelolaan secara umum. Proses penyusunan laporan keuangan belum memperhatikan secara menyeluruh aspek-aspek dalam *Good Corporate Governance*. Kompetensi Sumber Daya Manusia juga belum mendukung upaya penyusunan laporan keuangan yang berkualitas. Hasil berbeda ditunjukkan pada hubungan Manajemen Risiko dan Kualitas Laporan Keuangan. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) telah memperhatikan pengelolaan risiko dalam penyusunan laporan keuangan.

Kata Kunci: Budaya *Tri Hita Karana*; *Good Corporate Governance*; Kompetensi Sumber Daya Manusia; Kualitas Laporan Keuangan; Manajemen Risiko.

Corresponding author. Email: wulan.sari947@gmail.com¹, nopiyanieka@gmail.com², rianita20514@gmail.com³

How to cite this article. Sanjaya, N.M.W.S., Nopiyani, P.E., & Rianita, N.M. (2019). Kualitas Laporan Keuangan Ditinjau dari Budaya *Tri Hita Karana*, GCG, Kompetensi SDM dan Manajemen Risiko Lembaga Perkreditan Desa. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 7(3), 491-502.

History of article. Received: Agustus 2019, Revision: Oktober 2019, Published: Desember 2019

Online ISSN: 2541-061X. Print ISSN: 2338-1507. DOI: 10.17509/jrak.v7i3.17628

Copyright©2019. Published by Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan. Program Studi Akuntansi. FPEB. UPI

PENDAHULUAN

Lembaga keuangan mikro (LKM) yang memiliki kearifan lokal seperti Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali dalam era otonomi seperti saat ini memiliki peran strategis dalam mengembangkan usaha mikro dan pengurangan tingkat kemiskinan. Dengan keberadaan Lembaga Perkreditan Desa (LPD), tentunya diharapkan akan mempermudah masyarakat mengakses kebutuhan akan permodalan. Kabupaten Buleleng yang terdiri dari 9 kecamatan

terdapat 169 Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dengan memperkerjakan sebanyak 793 orang karyawan (Bagian Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng, 2018). Dari jumlah tersebut diklasifikasikan kedalam beberapa kategori yaitu: 103 Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dikategorikan sehat, 41 unit dibawah kategori sehat dan 1 unit baru beroperasi dan 24 Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dinyatakan macet. Berdasarkan data yang disajikan beberapa Lembaga Perkreditan Desa (LPD)

mengalami permasalahan-permasalahan yang mengakibatkan dampak yang kurang baik terhadap keberlangsungan dari Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang telah dinyatakan sehat. Fenomena kualitas laporan keuangan merupakan suatu hal yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, karena laporan keuangan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) belum semuanya menerapkan standar yang berlaku secara umum mengenai pelaporan keuangannya. Seiring dengan perkembangan akuntansi, maka wujud pertanggungjawaban kepada masyarakat atas kinerja suatu organisasi menjadi suatu tuntutan yang umum.

Fenomena yang terjadi dalam perkembangan akuntansi adalah menguatnya tuntutan atas kualitas laporan keuangan. Para pemangku kepentingan memerlukan informasi yang bermanfaat dan memiliki nilai untuk digunakan dalam pengambilan keputusan. *Good Corporate Governance* atau disingkat GCG menjadi hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan dan masih merupakan studi yang menarik untuk dilakukan, GCG dapat membantu dalam pencegahan skandal perusahaan, penipuan dan kejahatan. Ketua Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan, Muliawan Hadad menyatakan bahwa GCG menjamin pengembangan bisnis dan penting jika keberlangsungan bisnis dipertahankan (D.Afrianto., 2017). Pelaksanaan GCG yang baik dan sesuai peraturan yang berlaku akan membuat investor memberikan respon positif terhadap kinerja perusahaan. Secara umum Lembaga Perkreditan Desa (LPD), memang masih terbatas dalam pengembangan usaha dan juga membantu usaha mikro dalam pengembangan usahanya. Bila dibandingkan dengan BPR relatif memiliki kompetensi SDM yang memadai. Pola sertifikasi para pengelola BPR menjadi salah satu hal penting dalam pemenuhan SDM. Sedangkan kompetensi SDM Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di beberapa lokasi semakin membaik karena telah dilakukan pelatihan, namun masih banyak yang perlu ditingkatkan.

Manajemen Risiko diartikan sebagai pengungkapan atas risiko-risiko yang telah dikelola perusahaan, atau bagaimana perusahaan dalam mengelola risiko dimasa mendatang dan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam penanggulangan risiko, terutama risiko yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan, keluarga dan masyarakat. sejalan dengan definisi manajemen risiko yang telah dikemukakan yaitu: identifikasi, kuantifikasi, menentukan sikap, menetapkan solusi, serta melakukan monitor dan pelaporan risiko.

Pengungkapan risiko menjadi alat komunikasi antara *stakeholder* dengan perusahaan untuk mengetahui kondisi perusahaan. Pengungkapan risiko merupakan dasar praktik akuntansi dan investasi, supaya dalam melaporkan laporan keuangan tidak hanya melaporkan informasi terkait keuangan saja, namun juga mengungkapkan risiko yang ada dalam perusahaan. Hal penting yang harus disadari dalam pengelolaan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD) tidak boleh dikelola sama seperti bank pada umumnya.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) memiliki kekhasan dan karakteristik sendiri di mana lembaga ini lebih kental budaya dan adat istiadat masyarakat Bali. Kepercayaan masyarakat Bali kepada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) melekat karena masyarakat Bali menjadi anggota adat, budaya, dan agama yang terikat tidak saja terkait hubungan personal pengurus dan anggota masyarakat, tetapi juga kepercayaan terhadap Agama Hindu Bali. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali memiliki keunikan dalam operasionalnya, Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali kental dengan unsur-unsur kearifan lokal. Salah satunya, kearifan lokal Tri Hita Karana. Konsep Tri Hita Karana berasal dari kebudayaan masyarakat di Bali. Tri Hita Karana (tiga hal untuk mencapai kesejahteraan hidup) merupakan filosofis pola keserasian dan keseimbangan hubungan yang harmonis. Situasi operasional Lembaga Perkreditan Desa (LPD) disesuaikan dengan kearifan lokal mencerminkan keinginan

pemerintah tidak hanya sekedar memajukan perekonomian tetapi juga melestarikan budaya dan seni (kearifan lokal) di Bali (Damayanthi, 2011).

Berdasarkan penjelasan di atas mengindikasikan bahwa belum optimalnya pengelolaan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di kabupaten Buleleng yang berakibat pada buruknya kualitas laporan keuangan, hal ini dapat diketahui dari masih banyaknya Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang di bawah kategori sehat dan macet. Kualitas laporan keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) perlu ditingkatkan, dalam usaha menjaga eksistensi Lembaga Perkreditan Desa (LPD) sebagai lembaga kultural dan perannya membangun ekonomi desa pakraman. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini berusaha mengkaji hubungan kualitas laporan keuangan ditinjau dari budaya tri hita karena, *Good Corporate Governance*, kompetensi sumber daya manusia dan manajemen risiko di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) kabupaten buleleng.

Tujuan penelitian ini: 1) Mengetahui Pengaruh Budaya Tri Hita Karana Terhadap *Good Corporate Governance*, 2) Mengetahui Pengaruh Budaya Tri Hita Karana Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia, 3) Mengetahui Pengaruh Budaya Tri Hita Karana Terhadap Manajemen Risiko, 4) Mengetahui Pengaruh Budaya Tri Hita Karana Terhadap Kualitas Laporan Keuangan, 5) Mengetahui Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kualitas Laporan Keuangan, 6) Mengetahui Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan, 7) Mengetahui Pengaruh Manajemen Risiko Terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Tri Hita Karana terdiri atas tiga kata yaitu tri, artinya, tiga, hita artinya, kebahagiaan atau kesejahteraan dan karena artinya, sebab Tri Hita Karana (BTHK) berarti tiga komponen atau unsur yang menyebabkan kesejahteraan atau kebahagiaan. Ketiga komponen BTHK itu berkaitan erat

antara yang satu dengan yang lainnya. Ketiga komponen BTHK itu meliputi hubungan yang harmonis antara manusia dengan Tuhan Yang Maha Esa (Parhyangan), hubungan yang harmonis antara manusia dengan manusia (Pawongan), dan hubungan yang harmonis antara manusia dengan alam lingkungan (Palemahan). (Sudarta, 2012)

Corporate Governance menurut Sutedi (2011) adalah: "Suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organisasi perusahaan (Pemegang Saham Komisaris, dewan Pengawas dan Direksi) untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, berlandaskan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai etika".

Menurut Spencer, N.Lyle and Spencer (1993), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang di jadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Dalam kaitannya dengan pengelolaan risiko, perusahaan dituntut melakukan manajemen risiko yang sehat. Menurut Pandia (2012), manajemen risiko adalah pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam penanggulangan risiko, terutama risiko yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan, keluarga dan masyarakat. Manajemen risiko mencakup kegiatan merencanakan, mengorganisir, menyusun, memimpin, dan mengawasi (termasuk mengevaluasi) program penanggulangan risiko. Proses manajemen risiko merupakan tindakan dari seluruh entitas terkait dalam organisasi. Tindakan berkesinambungan yang dilakukan sejalan dengan definisi manajemen risiko yang telah dikemukakan yaitu: identifikasi, kuantifikasi, menentukan sikap, menetapkan solusi, serta melakukan monitor dan pelaporan risiko.

Laporan Keuangan merupakan laporan yang terstruktur mengenai posisi keuangan

dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan (Republik Indonesia, 2010). Karakteristik kualitatif laporan keuangan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Keempat karakteristik berikut ini merupakan prasyarat normatif yang diperlukan agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki yaitu (i) Relevan, (ii) Andal, (iii) Dapat Dipahami, dan (iv) Dapat Dibandingkan.

Budaya Tri Hita Karana Berpengaruh Terhadap Good Corporate Governance

Budaya organisasi yang baik dapat mendukung dalam terciptanya GCG. Budaya organisasi yang digunakan ialah sebuah falsafah kultur Bali, *Tri Hita Karana* (THK) yang menekankan pada teori keseimbangan menyatakan bahwa masyarakat Hindu cenderung memahami diri dan lingkungannya sebagai sebuah sistem yang dikendalikan oleh nilai keseimbangan, dan diwujudkan dalam bentuk perilaku (Gunawan, 2009). Inti dari GCG yang baik terletak pada sikap dan perilaku kepemimpinan sebagai faktor internal yang menjadi kendali dalam kesuksesan implementasi dari GCG, selain itu budaya organisasi THK dapat berdampak pada GCG suatu perusahaan. Mulyawan, I Putu Arya., Dewa Gede Wirama (2017) menyatakan bahwa budaya THK berpengaruh pada GCG.

H₁: Budaya Tri Hita Karana berpengaruh terhadap Good Corporate Governance

Budaya Tri Hita Karana Berpengaruh Terhadap Kompetensi SDM

Melimpahnya SDM yang ada saat ini mengharuskan suatu organisasi berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan SDM secara optimal. Banyak organisasi atau perusahaan yang menghadapi tantangan ini dengan membangun budaya organisasi serta komitmen organisasi dari para

pegawai dalam upaya meningkatkan kualitas SDMnya. Penelitian Riamona (2017) mengatakan bahwa peningkatan kualitas SDM berhubungan dengan faktor budaya organisasi. Budaya organisasi berbasis nilai-nilai *tri hita karana* yang ada secara kasat mata dan dipandang sangat penting, perlu ditanamkan dalam sebuah bentuk serta manajemen perlu menciptakan dan menjaga budaya organisasi.

H₂: Budaya Tri Hita Karana berpengaruh terhadap Kompetensi SDM

Budaya Tri Hita Karana Berpengaruh Terhadap Manajemen Risiko

Budaya organisasi berbasis nilai-nilai *tri hita karana* adalah salah satu faktor yang memiliki peranan penting bagi keberhasilan manajemen dalam organisasi. Budaya organisasi akan mempengaruhi karyawan tentang perasaan dan keputusan manajemen yang diambil. Oleh karena itu pola budaya dalam suatu organisasi penting untuk menciptakan keberhasilan atau kegagalan dalam perusahaan (Koompai, 2010). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi penting bagi manajemen risiko. Studi tentang Muralidhar (2010) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan manajemen risiko.

H₃: Budaya Tri Hita Karana berpengaruh terhadap Manajemen Risiko

Budaya Tri Hita Karana Berpengaruh Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Penerapan dan pemahaman budaya organisasi berbasis *Tri Hita Karana* diperlukan untuk menjaga keselarasan dan keharmonisan hubungan antara manusia dengan manusia, manusia dengan lingkungan, dan manusia dengan Tuhan. Keselarasan akan menghasilkan suatu kualitas yang baik dari laporan keuangan karena laporan yang berkualitas akan mengurangi kesenjangan informasi antara pemangku kepentingan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriyani

(2018) budaya THK berpengaruh positif pada kualitas laporan keuangan. Hal ini memiliki arti, jika penerapan dan pemahaman budaya THK mengalami peningkatan, maka kualitas laporan keuangan perusahaan juga akan mengalami peningkatan, dan demikian juga sebaliknya.

H₄: Budaya Tri Hita Karana berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan

Good Corporate Governance Berpengaruh Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Penelitian Afiah (2014) menyatakan bahwa implementasi yang baik dari GCG yang memadai dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan kualitas pelaporan keuangan. Dengan demikian berarti GCG mempunyai pengaruh yang positif pada kualitas pelaporan keuangan.

H₅: Good Corporate Governance berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hardyansyah (2016) menyatakan bahwa kompetensi berarti kemampuan yang harus dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya. Kompetensi sangat diperlukan dalam menunjang pelaksanaan tugas seseorang demi keberhasilan organisasinya. Keberhasilan organisasi sangat dekat kaitannya dengan laporan keuangan yang berkualitas. Jadi untuk mendapatkan laporan keuangan yang berkualitas maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dibidang akuntansi. Penelitian yang dilakukan oleh Wati Kadek Desiana, Herawati Nyoman Trisna (2014) menunjukkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

H₆: Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

Manajemen Risiko Berpengaruh Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Peran manajemen risiko perusahaan dalam kualitas pelaporan keuangan memperluas kontrol internal untuk membentuk konseptualisasi yang kuat dengan fokus lebih banyak pada risiko. Daniel A. Cohen (2006) menyatakan bahwa manajemen risiko berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Artinya perusahaan yang menjalankan manajemen risiko dalam kerangka kerjanya cenderung memiliki ukuran yang lebih rendah dari akrual yang nilainya ditentukan oleh kebijakan dan probabilitas yang lebih rendah untuk menghindari kerugian.

H₇: Manajemen Risiko berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang berada di Kabupaten Buleleng. Pada tahap awal peneliti akan melakukan pengumpulan data penelitian. Data penelitian akan dikumpulkan dengan metode dokumentasi dan kuesioner. Metode dokumentasi untuk mengumpulkan data kualitatif dengan menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh suatu perusahaan berupa laporan keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Sedangkan kuesioner mengumpulkan data dengan cara menyebarkan pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawab.

Kuesioner tersebut terdiri dari Budaya Tri Hita Karana (BTHK) indikator yang digunakan Parhyangan, Pawongan dan Palemahan. *Good Corporate Governance* (GCG) indikator yang digunakan Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi, Kesetaraan dan Kewajaran. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) indikator yang digunakan Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja. Manajemen risiko (MR) indikator yang digunakan Risiko Likuiditas, Risiko Kredit, Tingkat Bunga Atas

Arus Kas, dan variabel terakhir Kualitas Laporan Keuangan (KLK) indikator yang digunakan Relevan, Andal, Dapat dipahami dan Dapat dibandingkan.

Penelitian ini bersifat eksplorasi dalam kausalitas antar variabel. LPD yang akan dipilih sebagai populasi yaitu dengan kriteria sehat, sebanyak 103 LPD. Jumlah LPD yang akan dijadikan sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, yaitu sebanyak 50 LPD. Pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Setelah kuesioner terkumpul kembali, dilakukan pengecekan atas kelayakan kuesioner dan dilakukan pengujian Validitas dan Realibilitas. Selanjutnya akan dilakukan tabulasi data sesuai variabel penelitian. Alat yang akan digunakan untuk analisis data ialah SEM-PLS. Terakhir dilakukan perumusan hasil

penelitian dan kemudian dilakukan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi output model penelitian menggunakan program Smart-PLS dilakukan dengan dua tahap yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi *outer model* mengukur peubah indikator dapat mencerminkan atau merefleksikan peubah *latent* atau konstruk. Evaluasi *Inner model* meliputi nilai nyata tiap koefisien jalur yang menyatakan apakah ada nyata atau tidaknya pengaruh antar konstruk (variabel laten) yang dihipotesiskan. Hasil Pengolahan data penelitian disajikan pada Tabel 1. Ringkasan hasil evaluasi *Outer Model*, Tabel 2. Nilai hasil penelitian dan kriteria standar evaluasi *Inner Model*, dan Gambar 1. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1. Ringkasan hasil evaluasi *Outer Model*

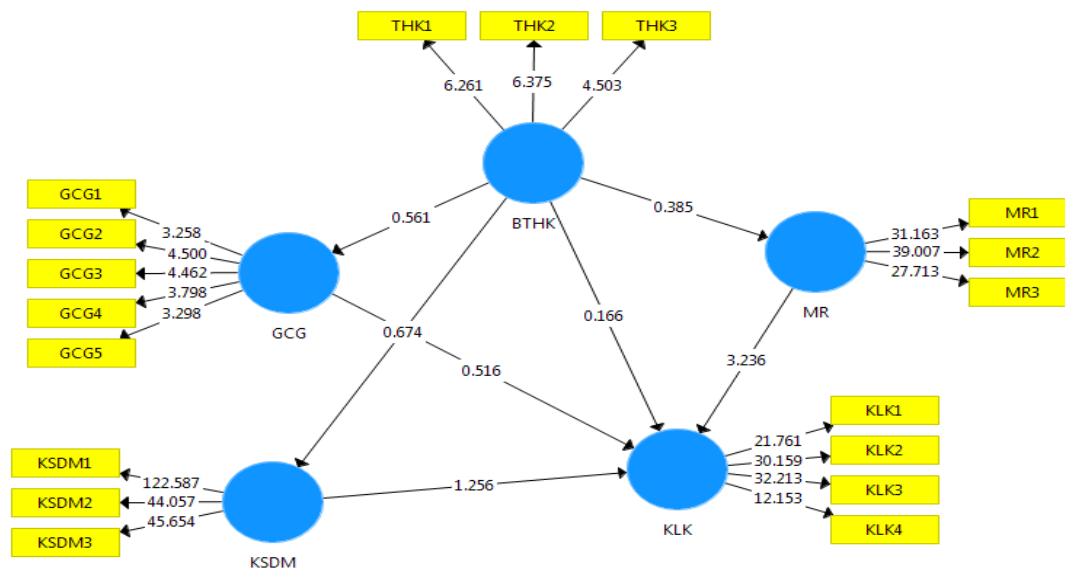
No	Kriteria	Nilai Hasil Penelitian vs Standar
1	<i>Convergent Validity</i>	Indikator dikatakan valid jika memiliki nilai <i>loading factor</i> > 0,70 dan AVE memiliki nilai > 0,5. Semua indikator memenuhi <i>Convergent Validity</i> .
2	<i>Diskriminant Validity</i>	Berdasarkan nilai <i>cross loading</i> dan akar kuadrat AVE, dapat disimpulkan pengukur-pengukur untuk setiap konstruk tersebut dinyatakan valid sesuai kriteria <i>discriminant validity</i> yaitu setiap indikator berkorelasi lebih tinggi dengan konstruk masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya.
3	Realibilitas Konstruk	Melihat <i>output cronbach's alpha</i> . Kriteria dikatakan <i>reliable</i> adalah nilai <i>composite reliability cronbach's alpha</i> > 0,7. Hasil: <i>cronbach's alpha</i> Budaya Tri Hita Karana (0,935), <i>Good Corporate Governance</i> (0,926), Kompetensi Sumber Daya Manusia (0,978), Manajemen Risiko (0,949) dan Kualitas Laporan Keuangan (0,937), semuanya di atas 0,7

Sumber: Data diolah SEM-PLS (2019).

Tabel 2. Nilai hasil penelitian dan kriteria standar evaluasi *Inner Model*

No	Kriteria	Nilai Hasil Penelitian vs Standar
1	R^2	Nilai acuan yang digunakan untuk menilai R^2 yaitu 0,75, 0,5 dan 0,25 yang disimpulkan bahwa model kuat, <i>moderate</i> , dan lemah. Hasil <i>Good Corporate Governance</i> (0,013), Kompetensi Sumber Daya Manusia (0,010), Manajemen Risiko (0,004) dan Kualitas Laporan Keuangan (0,850)
2	Estimasi Model Path	Hasil <i>bootstrap</i> koefesien path didapatkan pengaruh antara Budaya <i>Tri Hita Karana</i> terhadap <i>Good Corporate Governance</i> (GCG), Budaya <i>Tri Hita Karana</i> terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSDM), Budaya <i>Tri Hita</i> terhadap Manajemen Risiko (MR), Budaya <i>Tri Hita Karana</i> terhadap Kualitas Laporan Keuangan (KLK), GCG terhadap KLK, KSDM terhadap KLK dan MR terhadap KLK dengan signifikansinya > 5%
3	F^2 effect size	Nilai acuan yang digunakan untuk menilai F^2 yaitu 0,02, 0,15, dan 0,35 yang diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah, dan besar. Budaya <i>Tri Hita Karana</i> (BTHK) terhadap <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) sebesar 0,013, BTHK terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSDM) sebesar 0,010, BTHK terhadap Manajemen Risiko (MR) sebesar 0,004, BTHK terhadap Kualitas Laporan Keuangan (KLK) sebesar 0,000, GCG terhadap KLK sebesar 0,002, KSDM terhadap KLK sebesar 0,044, MR terhadap KLK sebesar 0,275

Sumber: Data diolah SEM-PLS (2019)



Gambar 1. Hasil Uji Hipotesis

Variabel BTHK berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel GCG, dibuktikan dengan nilai *t-statistics* sebesar 0,561 yang lebih besar dari nilai *t* tabel 1,96 dan nilai *probability* (*p value*) 0,575 lebih besar dari *alpha* 5% (0,05). Hal ini berarti GCG Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Buleleng belum sepenuhnya berlandaskan BTHK. (Moeldjono, 2006) menyatakan bahwa sebelum suatu perusahaan menerapkan GCG sebaiknya perusahaan tersebut menerapkan terlebih dahulu nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi yang dianutnya. GCG dapat berjalan apabila individu-individu dalam suatu organisasi secara internal mempunyai sistem nilai yang mendorong mereka untuk menerima, mendukung dan melaksanakan GCG. Implementasi GCG di suatu organisasi dapat berhasil apabila didukung dengan internalisasi budaya organisasi yang baik. Tanpa budaya organisasi yang kuat dan dijalankan secara konsisten, maka implementasi GCG akan mengalami kesulitan bahkan bisa mengalami kegagalan.

Variabel BTHK berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel KSDM, dibuktikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 0,674 yang lebih besar dari nilai *t* tabel 1,96 dan nilai *probability* 0,501 lebih besar dari nilai *alpha* 5%. Menurut S. P. Robbins (2006) budaya organisasi mengacu kesuatu makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Makna bersama itu bila diamati merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi karena itu budaya organisasi menjadi kekuatan yang menyatukan seluruh komponen di organisasi itu untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Di samping itu meningkatkan kekompakan tim antar berbagai bagian atau unit kerja dalam organisasi sehingga mampu perekat karyawan secara bersama-sama. Budaya

organisasi menjadi pedoman bagi seluruh lapisan karyawan yang ada di dalam organisasi.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bekerja akan banyak menemui hambatan yang mengakibatkan pemborosan bahan, waktu dan tenaga. Adanya sumber daya manusia yang memadai, namun jika tidak didukung dengan budaya organisasi yang baik belum tentu bisa menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Pada penelitian ini Budaya Tri Hita Karana (BTHK) belum mampu dijadikan dasar untuk pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Lembaga Perkreditan desa (LPD).

Variabel BTHK berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap MR, dibuktikan dengan nilai *t-statistics* sebesar 0,385 yang lebih besar dari nilai *t* tabel 1,96 dan nilai *probability* (*p-value*) 0,700 lebih besar dari *alpha* 5% (0,05). Budaya organisasi adalah salah satu faktor yang memiliki peranan penting bagi keberhasilan manajemen dalam organisasi. Budaya organisasi akan mempengaruhi karyawan tentang perasaan dan keputusan manajemen yang diambil. Oleh karena itu pola budaya dalam suatu organisasi penting untuk menciptakan keberhasilan atau kegagalan dalam perusahaan (Pandia, 2012). Keberhasilan mengkomunikasikan dan mengintegrasikan manajemen risiko dalam sebuah organisasi tidak terletak pada tekniknya akan tetapi tergantung pada manusia pengambil dan pengelola risiko tersebut. Banyak pegawai, karakter, sikap dan keterampilan yang berbeda dalam organisasi menuntut adanya budaya organisasi dimana setiap orang harus menjadi manajer risiko karena setiap pegawai bertanggung jawab atas kegiatan dan hasil kerjanya. Pengembangan budaya organisasi jauh lebih penting dibandingkan membangun sebuah kebijakan dan prosedur yang paling komplis karena pengelolaan risiko harus diimplementasikan

kepada setiap orang dari jenjang paling bawah sampai paling atas (Tampubolon, 2009). Sebagai pengambil keputusan mereka akan melaksanakan pekerjaan mereka dengan semakin baik apabila didukung oleh budaya organisasi, sistem, struktur dan lain-lain yang juga harus baik.

Variabel BTHK berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap KLK, dibuktikan dengan nilai *t-statistics* sebesar 0,166 yang lebih besar dari nilai *t* tabel 1,96 dan nilai *probability (p value)* 0,868 lebih besar dari *alpha* 5% (0,05). Fungsi budaya organisasi adalah budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu tujuan yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang (S. P. dan T. A. J. Robbins, 2008). Budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan (Michael Armstrong, 2009). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan aspek subjektif dari seseorang dalam memahami apa yang terjadi dalam organisasi. Hal ini dapat memberikan pengaruh kepada individu untuk mematuhi nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

Laporan keuangan adalah hasil dari proses akuntansi yang dapat digunakan sebagai alat untuk berkomunikasi antara data keuangan atau aktivitas suatu organisasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan data atau aktivitas organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari kualitas laporan keuangannya yang diperoleh dari laporan keuangan. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Nilai budaya atau *culture* dapat meningkatkan sebuah komitmen. Jika komitmen karyawan telah diperoleh, akan didapatkan karyawan yang setia dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan

penyusunan laporan keuangan masih didasarkan pada aturan formalitas Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dan belum berdasarkan budaya yang berkembang di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yaitu budaya tri hita karena (BTHK).

Variabel GCG berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel KLK dibuktikan dengan nilai *t-statistics* sebesar 0,516 yang lebih besar dari nilai *t* tabel 1,96 dan nilai *probability (p value)* 0,606 lebih besar dari *alpha* 5% (0,05). Berdasarkan pernyataan (Agoes, 2011). Penerapan GCG membantu perusahaan untuk mengelola serta mengendalikan perusahaan. Penerapan GCG sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dan laporan keuangan yang berkualitas, dengan diterapkannya GCG pada suatu perusahaan maka dianggap perusahaan tersebut telah mematuhi prinsip-prinsip GCG yaitu *fairness, transparency, accountability, independency, dan responsibility*. Kelima prinsip tersebut mencerminkan niat baik perusahaan dalam menjalankan usahanya kepada para *stakeholders*-nya, baik yang langsung maupun yang tidak langsung. Setiap perusahaan harus memastikan bahwa asas GCG diterapkan pada setiap aspek bisnis dan di semua jajaran perusahaan.

Pengertian tentang Kualitas laporan keuangan masih bervariasi, tetapi pada prinsipnya kualitas laporan keuangan berkaitan dengan keseluruhan kinerja perusahaan yang tercermin dalam pendapatan perusahaan atau organisasi. Untuk menghasilkan laporan keuangan yang bermanfaat bagi pengguna, informasi yang terkandung dalam laporan harus memenuhi syarat dan berguna dalam pengambilan keputusan.

Di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Asas-asas GCG yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi serta kesetaraan dan kewajaran belum diterapkan secara menyeluruh, sehingga kualitas laporan keuangan di LPD belum optimal.

Variabel KSDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel KLK dibuktikan dengan nilai *t-statistics* sebesar

1,256 yang lebih besar dari nilai *t* tabel 1,96 dan nilai *probability* (*p value*) 0,209 lebih besar dari *alpha* 5% (0,05). Kompetensi dapat diperoleh melalui proses pembelajaran. Kegiatan pembelajaran memungkinkan individu memperoleh berbagai kognisi atau pengertian, kecakapan, keterampilan, serta sikap dan perilaku. Bagi masyarakat, belajar memainkan peranan penting, terutama dalam meneruskan kompetensi dan kebudayaan pada generasi penerus. Untuk membuat laporan keuangan yang berkualitas maka dibutuhkan kompetensi yang memadai. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan efektif. Adanya kompetensi sumber daya manusia maka akan mendukung ketepatan waktu pembuatan laporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pengelola keuangan akan mempengaruhi tingkat kualitas laporan keuangan yang dihasilkan.

Variabel MR berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable KKK dibuktikan dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,236 yang lebih besar dari nilai *t* tabel 1,96 dan nilai *probability* (*p value*) 0,001 lebih kecil dari *alpha* 5% (0,05). Peran manajemen risiko perusahaan dalam kualitas pelaporan keuangan memperluas kontrol internal untuk membentuk konseptualisasi yang kuat dengan fokus lebih banyak pada risiko. Penelitian (Daniel A. Cohen, 2006) menyatakan bahwa manajemen risiko berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Perusahaan yang menjalankan manajemen risiko dalam kerangka kerjanya cenderung memiliki risiko yang lebih rendah yang nilainya ditentukan oleh kebijakan sehingga memungkinkan menghindari terjadinya kerugian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pertama Budaya Tri Hita Karana (BTHK) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Good Corporate Governance* (GCG) Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Buleleng. Kedua

BTHK berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSDM) Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Buleleng. Ketiga BTHK berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Manajemen Risiko (MR) Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Buleleng. Keempat BTHK berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kualitas laporan Keuangan (KKK) Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Buleleng. Kelima GCG berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap KKK Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Buleleng. Keenam KSDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap KKK Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Buleleng. Ketujuh MR berpengaruh positif dan signifikan terhadap KKK Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa Budaya Tri Hita Karana (BTHK) Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di kabupaten Buleleng belum mampu menjadi dasar sebagai pengambilan kebijakan dan pengelolaan pada GCG, KSDM dan MR. Proses penyusunan laporan keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) belum memperhatikan secara menyeluruh aspek-aspek dalam *Good Corporate Governance* (GCG), Kompetensi Sumber Daya Manusia juga belum mendukung upaya penyusunan Laporan Keuangan yang berkualitas. Hasil berbeda ditunjukkan pada hubungan Manajemen Risiko dan Kualitas Laporan Keuangan. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) telah memperhatikan pengelolaan risiko dalam penyusunan laporan keuangan.

Diharapkan ke depannya Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dalam menjalankan lembaga keuangannya dengan lebih memperhatikan Budaya Organisasi yaitu Budaya Tri Hita Karana, *Good Corporate Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia-nya sehingga Kualitas Laporan Keuangan dapat berjalan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiah, N. N. (2014). Factor Influencing The Quality Of Financial Reporting and Its Implications on Good Government Governance (Research on Local Governance Indonesia). *International Journal of Business, Economy and Law*. Retrieved from <https://www.ijbel.com/previous-issues/december-2014/vol-5-issue-1-december-2014-accounting/>
- Agoes, S. (2011). *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik* (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Bagian Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng. (2018). *Bagian Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng*.
- D. Afrianto. (2017). *Tata Kelola Perusahaan Indonesia termasuk Peringkat Bawah di Asia Tenggara*. Retrieved from <http://economy.okezone.com>
- Damayanthi, E. (2011). Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Berdasarkan Filosofi Tri Hita Karana. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 6.
- Daniel A. Cohen. (2006). *Does Information Risk Really Matter? An Analysis of the Determinants and Economic Consequences of Financial Reporting Quality*. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.896102>
- Gunawan, K. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Studi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali)*. Universitas Brawijaya Malang.
- Hardyansyah. (2016). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Polewali Mandar)*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Indriyani. (2018). *Pengaruh Good Corporate Governance Dan Budaya Tri Hita Karana Pada Kualitas Laporan Keuangan*. Universitas Udayana.
- Koompai, S. (2010). *Comparison among organizational cultures affecting organizational effectiveness: A case study of Thailand's Public Enterprises*.
- Michael Armstrong. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: 11th ed.* Retrieved from www.koganpage.com
- Moeldjono, D. (2006). *Corporate Culture Sebagai Inti Dari Good Corporate Governance*. Jakarta: Gramedia.
- Mulyawan, I Putu Arya., Dewa Gede Wirama, dan I. D. N. B. (2017). Budaya Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi Pengaruh Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Lembaga Perkreditan Desa Di Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3193–3222. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/3079>
- Muralidhar. (2010). Enterprise risk management in the Middle East oil industry: An empirical investigation across GCC countries. *International Journal of Energy Sector Management*, 4(1), 59–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/17506221011033107>
- Pandia. (2012). *Manajemen Dana dan Kesehatan Bank Cetakan Pertama*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Republik Indonesia. (2010). Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah. Retrieved from www.djpk.depkeu.go.id > attach > PP71
- Riamona. (2017). Analisis Hubungan Budaya Organisasi Dengan Upaya Meningkatkan Kualitas SDM. *JISPAR*. Retrieved from <https://jispar.files.wordpress.com/2017/07/analisis-hubungan-budaya-organisasi.pdf>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Terjemahan*. Jakarta: Gramedia.

- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Spencer, N.Lyle and Spencer, M. S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wily & Son Inc. New York. Wiley Online Library: Human Resource Development Quarterly. *Human Resource Development Quarterly*, 5(4). Retrieved from <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920050411>
- Sudarta. (2012). Penerapan Tri Hita Karana di Subak Kawasan Perkotaan (Kasus Subak Anggabaya, Kota Denpasar). *SOCA*, 9.
- Sutedi. (2011). *Good Corporate Governance*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tampubolon, R. (2009). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Return Saham Perusahaan Perkebunan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Target Akuisisi. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 10, 243–267.
- Wati Kadek Desiana, Herawati Nyoman Trisna, S. N. K. (2014). Pengaruh Kompetensi Sdm, Penerapan Sap, Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *E- Journal Undiksha*, 2(1). Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/2972>