

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Internal Audit State of the Profession 2013 survey yang digelar oleh PwC AS menunjukkan hasil yang menarik. Berkaca pada perkembangan pasar, kompleksitas bisnis, dinamika politik serta regulasi, mendorong kontribusi lebih audit internal pada bisnis. Organisasi memiliki lebih banyak pekerjaan yang harus dilakukan untuk menelaraskan harapan *stakeholder* dan pendekatan yang mencakup risiko kritis. Dibandingkan dengan manajemen, anggota pengurus cenderung percaya ada lebih banyak risiko. Dan risiko tersebut tumbuh lebih cepat, serta memberikan ancaman lebih besar dibanding tahun-tahun lalu. Komite Audit dan manajemen mengharapkan lebih dari audit internal, memberikan kesempatan besar bagi fungsi audit internal untuk menjadi kontributor yang relevan dengan melindungi nilai *stakeholder* dan bisnis dari risiko yang paling penting. Audit internal diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya serta menaksir risiko-risiko relevan terkait perkembangan bisnis ([Anita Rosalina](#), 2013).

Fungsi dan peran auditor internal hanya sekedar menjadi slogan apabila pimpinan dan pelaksana kegiatan perusahaan tidak memberi dukungan dalam bentuk komitmen dan tindakan yang mendorong pelaksanaan fungsi auditor internal perusahaan, sehingga hal ini dapat mengganggu kinerja auditor internal itu sendiri (Gunawan Cahyasumirat, 2006). Kinerja auditor merupakan tindakan atau

pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu, dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007).

Menurut Gibson (Muchsin, 2003) (dalam Zainuddin dkk, 2012), menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Faktor individu dapat berupa motivasi, kemampuan pengetahuan dan ketrampilan, pengalaman dan sikap. Faktor organisasi dapat berupa struktur organisasi, pemimpin, rekan sejawat, beban pekerjaan, rancangan kerja, kondisi kerja. Faktor ini tidak dapat berdiri sendiri namun merupakan suatu kesatuan yang saling terkait satu dengan yang lain, sehingga dapat dikatakan kinerja seorang auditor tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja.

Terkait dengan faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, komitmen organisasi merupakan sikap suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat ia bekerja (Bunga Julianingtyas, 2012). Yousef, (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja, dimana anggota organisasi lebih puas dengan pekerjaannya dan kinerja mereka menjadi tinggi. Gunawan Cahyasumirat (2006), di dalam penelitiannya menyatakan tidak ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal. Sementara penelitian Trisnaningsih (2007) dan Josina dkk (2010)

menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Budaya organisasi diyakini juga merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi, karena budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi mulai dari pemimpin hingga karyawan pada level terendah (Josina dkk, 2010). Trisnaningsih (2007), di dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor internal, melainkan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Namun, penelitian Josina dkk (2010) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Lok dan Crawford (2004) (dalam Trisnaningsih, 2007) yang menguji pengaruh budaya organisasional dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada para manajer Australia dan Hongkong. Secara statistik terdapat perbedaan yang signifikan antara kedua sampel untuk mengukur dukungan dan perkembangan budaya organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, dengan sampel Australia mempunyai nilai rata-rata lebih tinggi pada semua variabel. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja dan komitmen untuk sampel kombinasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh lebih kuat pada komitmen pada sampel Australia. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif pada kepuasan kerja dan berpengaruh positif pada komitmen pada manajer Hongkong.

Terkait dengan komitmen organisasi dan budaya organisasi, gaya kepemimpinan (*leadership style*) dapat mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002 dalam Trisnaningsih, 2007). Marganingsih (2009) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, menurut Alberto *et al.* (2005) dalam Trisnaningsih (2007) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap *learning* organisasi. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) dan Wibowo (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pelajaran terhadap bawahannya (Elya dkk, 2010).

Melihat dari penelitian-penelitian sebelumnya, masih terlihat adanya perbedaan kesimpulan yang didapat. Hal itu bisa saja terjadi karena terdapat perbedaan pengambilan objek, lokasi dan riset gap serta perbedaan dalam metodologi statistik yang digunakan. Penelitian akuntansi keperilakuan tentang komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada perusahaan non manufaktur, seperti KAP nyatanya sudah sering dilakukan. Seperti penelitian Trisnaningsih (2007) yang melakukan penelitian pada KAP Jawa Timur,

Josina dkk (2010) yang dilakukan pada KAP Makassar, Julianingtyas (2012) yang melakukan penelitian pada KAP di kota Semarang dan Elya dkk (2010) yang dilakukan pada auditor pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu.

Untuk itulah, peneliti ingin mencoba mengubah objek penelitiannya yaitu pada perusahaan manufaktur, dan sampel diambil dari auditor internal yang bekerja didalamnya. Hal itulah yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini ingin membuktikan secara empiris apakah komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penulis ingin membuktikan apakah hasil penelitian ini akan mendapatkan hasil yang sama atau berbeda apabila dilakukan dengan adanya perbedaan lokasi dan lingkungan kerja, yaitu dengan mengambil sampel auditor internal pada perusahaan Manufaktur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan antara komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian yang penulis lakukan dapat menambah wawasan dan memberikan pemahaman keilmuan yang mendalam mengenai profesi audit internal.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan (*behaviour accounting*), audit internal dan manajemen.

3. Bagi Praktisi Bisnis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk perusahaan, khususnya divisi audit intern.