

**ANALISIS DAMPAK *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA DAN
KEPUASAN KERJA INTERNAL AUDITOR
(Penelitian Terhadap Internal Auditor Di Jawa Tengah)**

Tesis

Diajukan sebagai salah satu syarat
Memperoleh derajat S-2 Magister Akuntansi



Diajukan oleh:

Nama : Alvaro Amaral Menezes
NIM : C4C 006 343

Kepada
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2008

Abstract

The purpose of this research is to examine whether internal auditors' job performance and/or job satisfaction are related to differences in the personality variable locus-of-control.

The data of the study was collected from the firms' internal auditors at Central Java who completed and returned the questionnaires. The data was gotten by distributing the questionnaires directly to the respondents. 500 questionnaires was distributed and 80 of them (19,20%) was used as the analysis samples. The data analysis used was Mann-Whitney Test in SPSS ver. 15.0.

The study finds that those internal auditors with internal locus of control appear to outperform cohorts with external traits. Contrary to expectations, reported job satisfaction levels for internals are not significantly different from sample members with external locus of control.

Keywords: *Locus of Control, Job satisfaction, Job Performance, Internal auditor.*

Abstraksi

Tujuan dari studi ini adalah untuk menganalisis apakah kinerja dan kepuasan kerja internal auditor berhubungan dengan perbedaan *locus of control*.

Data dari penelitian ini dikumpulkan dari internal auditor perusahaan-perusahaan yang ada di Jawa Tengah yang melengkapi dan mengembalikan kuesioner. Data diperoleh dengan membagikan secara langsung kepada internal auditor. Sebanyak 500 kuesioner telah dibagikan dan 80 (19,20%) kuesioner digunakan sebagai sampel untuk analisis. Analisis data dengan Uji Mann-Whitney dalam SPSS ver.15.0.

Hasil penelitian menemukan bahwa internal auditor yang memiliki *locus of control* internal memiliki kinerja yang lebih tinggi dari internal auditor yang memiliki *locus of control* eksternal. Bertolak belakang dengan hipotesis, level kepuasan kerja untuk internal auditor yang memiliki *locus of control* internal secara statistic tidak berbeda dengan internal auditor yang memiliki *locus of control* eksternal.

Kata Kunci : *Locus of Control*, Kinerja, Kepuasan kerja, Internal auditor.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Auditor merupakan profesi yang lahir dan besar dari tuntutan publik akan adanya mekanisme komunikasi independen antara entitas ekonomi dengan para *stakeholder* terutama berkaitan dengan akuntabilitas entitas yang bersangkutan. Jasa profesional auditor digunakan oleh publik atau pengguna laporan keuangan sebagai salah satu bahan dalam pengambilan keputusan ekonomi.

Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Yusup (2007), auditor dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Auditor pemerintah adalah auditor yang bertugas melakukan audit atas keuangan negara pada instansi – instansi pemerintah. Di Indonesia audit ini dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).
2. Eksternal auditor atau akuntan publik adalah seorang praktisi dan gelar profesional yang diberikan kepada akuntan di Indonesia yang telah mendapat izin untuk memberikan jasa audit umum dan *review* atas laporan keuangan, audit kinerja, dan audit khusus serta jasa *nonassurance* seperti jasa konsultasi, jasa kompilasi, jasa perpajakan. Jasa-jasa yang ditawarkan oleh akuntan publik ini dilakukan pada

perusahaan terbuka, yaitu perusahaan yang *go public*, perusahaan-perusahaan besar dan juga perusahaan kecil serta organisasi-organisasi yang tidak bertujuan mencari laba. Praktik akuntan publik harus dilakukan melalui suatu Kantor Akuntan Publik (KAP).

3. Internal auditor merupakan auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan oleh karenanya berstatus sebagai pegawai pada perusahaan tersebut. Tugas utamanya ditujukan untuk membantu manajemen perusahaan tempat dimana ia bekerja.

Memasuki era globalisasi dimana persaingan dalam dunia usaha semakin ketat, perusahaan diharuskan membuat kebijakan dan strategi yang tepat untuk memanfaatkan secara optimal penggunaan berbagai sumber dana dan sumber daya yang ada. Halim (2004), menjelaskan bahwa kegiatan perusahaan diharapkan dapat berjalan dengan baik, mempunyai tingkat efisiensi yang cukup tinggi, dan hasil yang efektif. Oleh karena itu diperlukan internal auditing dalam perusahaan untuk dapat menilai kegiatan yang berkaitan dengan bisnis yang ada di perusahaan. Dalam hal ini peranan internal auditing dapat diartikan sebagai kegiatan penilaian yang independen, yang ada dalam organisasi, dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain untuk memberikan jasa kepada manajemen (Halim, 2004).

Sejak akhir tahun 1990-an (Nagy dan Cenker, 2002), *The Institute of Internal Auditor* telah mengadopsi fungsi baru dari internal auditor. Internal auditor bukan lagi sebagai *watchdog* tetapi sebagai konsultan yang dapat memberikan nilai tambah (*add value*) bagi operasional perusahaan. Fungsi

internal auditor yang secara tradisional sebagai pendeteksi pengendalian telah bergeser yaitu sebagai mitra atau konsultan intern sehingga keberadaan internal auditor diapresiasi secara positif sebagai *problem solver* dan *agent of change* (Sardjono, 2007).

Pergeseran fungsi tersebut menuntut internal auditor harus mampu menjawab tantangan dengan meningkatkan kualitas kerjanya sehingga keberadaannya dapat memberikan nilai tambah yang signifikan, efisien, dan efektif. Di lain pihak, perusahaan mengandalkan fungsi departemen internal audit untuk membantu memastikan bahwa proses manajemen risiko, lingkup pengendalian secara keseluruhan dan efektivitas kinerja dari proses usaha telah konsisten dengan ekspektasi manajemen.

Dengan demikian terjadi pergeseran peranan internal auditor, yaitu dari sekedar pelaksana fungsi penilai (*appraisal*) pelaksanaan kepatuhan yang cenderung memperlakukan *auditee* sebagai obyek, ke arah peran penjamin (*assurance*) melalui perannya sebagai konsultan, sehingga dalam pelaksanaan audit, internal auditor tidak sekedar dituntut menemukan permasalahan namun sekaligus menjadi bagian dari solusi dan memberikan usulan perbaikan. Meningkatnya peran internal auditor tidak lepas dari kasus yang terjadi pada Enron sehingga telah menarik perhatian baik Security Exchange Commission maupun perusahaan – perusahaan untuk meningkatkan fungsi internal auditor dan menghilangkan outsourcing fungsi internal audit (Kwon and Banks, 2002).

Departemen internal audit di banyak perusahaan dengan bercermin pada tren dunia akuntan publik (Lemon *et al.*, 2000), mengkaji ulang cara internal

auditor memberikan pelayanan jasa audit bagi perusahaannya. Contoh dari berbagai upaya yang dilakukan untuk mengkaji ulang internal audit seperti yang ditekankan dalam literatur – literatur praktis beberapa tahun terakhir ini seperti di perusahaan Aetna life and Casualty (Harrington dan Shepard, 1996; Harrington, 1997). Perusahaan ini menata ulang departemen internal auditnya dengan cara meninggalkan budaya lama, menciptakan standar norma baru bagi departemen, menciptakan kemitraan dengan pelanggan, menyederhanakan proses audit, menciptakan paket konferensi yang terbuka, mengadopsi pengauditan *stop-and-go*, menghilangkan pekerjaan yang berulang - ulang, mengurangi dokumentasi, memaksimalkan sumber daya manusia, pelatihan keahlian perangkat lunak.

Upaya yang juga dilakukan oleh perusahaan keuangan CNA (Mc Donald dan Colombo, 2001) dalam menata ulang departemen internal auditnya, berfokus pada beberapa langkah kunci yaitu mengidentifikasi ekspektasi *stakeholder*, menentukan faktor – faktor pendorong nilai, mengembangkan penyesuaian model sumber daya manusia, melaksanakan analisis *gap*. Perusahaan Asea Brown Boveri (Plumly dan Dudley, 2002), menata ulang departemen internal auditnya berfokus pada bagaimana mempekerjakan internal auditor yang tepat, memperbaiki proses audit, menggunakan platform elektronik, fokus pada kolaborasi. Perusahaan John Hancock Financial Service (Robitaille, 2004), menata ulang departemen internal auditnya dengan cara menetapkan kerangka ERA (*End-Result-Auditing*) sebagai dasar semua operasi, mengadakan pelatihan pengendalian, memperbaiki praktek audit, pengembangan staf audit.

Seperti yang ditekankan oleh Harrington dan Shepard (1996) dan juga oleh Mc Donald dan Colombo (2001, p. 71), bagian integral dari proses penataan ulang adalah mendefinisikan secara jelas ekspektasi kinerja, sementara dalam waktu yang bersamaan, memperbaiki potensi untuk pengembangan karir yang ditujukan bagi para anggota tim internal audit. Lebih lanjut, MacDonald dan Colombo (2001) secara spesifik menjelaskan bahwa salah satu tujuan dari perusahaan yang paling menantang adalah untuk menarik, mengembangkan secara terus menerus, dan mempertahankan para internal auditor yang sudah berpengalaman dalam perusahaannya.

Hasil penelitian mengenai hubungan struktur tugas dengan *Locus of Control* pada perusahaan *Big Six* (sekarang *Big Four*) (Hyatt dan Prawitt, 2001), menyatakan bahwa bagi para auditor yang berasal dari perusahaan yang cenderung tidak terstruktur, auditor yang memiliki kecenderungan *Locus of Control* internal (keyakinan bahwa hasil lebih didasari oleh perilaku atau input mereka) berkinerja lebih baik daripada auditor dengan *Locus of Control* eksternal. Hyatt dan Prawitt (2001) juga menyatakan bahwa *Locus of Control* internal secara signifikan berhubungan dengan tingkat pengalaman untuk perusahaan yang cenderung tidak terstruktur, namun tidak demikian pada perusahaan yang lebih terstruktur. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Locus of Control* dan tingkat pengalaman di dalam perusahaan yang tidak terstruktur bisa menjadi fungsi adanya kepuasan kerja yang lebih tinggi bagi auditor yang memiliki *Locus of Control* internal dalam lingkungan perusahaan yang tidak terstruktur.

Kartika dan Wijayanti 2007 meneliti tentang pengaruh kinerja auditor dan penerimaan perilaku disfungsi audit. Hasil analisis terhadap sampel yang terdiri dari 140 auditor di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta menjelaskan bahwa karakteristik individual auditor mempengaruhi secara signifikan kinerja auditor, dimana auditor yang memiliki *Locus of Control* internal berkinerja lebih baik dari auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

Berdasarkan sampel yang terdiri dari 50 orang internal auditor yang berasal dari enam perusahaan AS yang berkedudukan di wilayah Midwest, penelitian yang dilakukan oleh Dennis M. Patten (2005) menjelaskan bahwa, studi ini memberikan hasil yang sama seperti yang dikemukakan oleh Hyatt dan Prawitt (2001). Hasilnya menyatakan bahwa internal auditor dengan kecenderungan *Locus of Control* internal memiliki kinerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Akan tetapi, hasil penelitian tersebut bergantung pada bagaimana cara mengkategorikan *Locus of Control* internal.

Tingkat kepuasan kerja bagi internal auditor dengan *Locus of Control* internal (terlepas dari skema klasifikasi yang digunakan) tidak berbeda secara signifikan dari anggota sampel internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Namun demikian, internal auditor yang memiliki konflik yang nyata antara *Locus of Control* mereka dan persepsi mereka terhadap tingkat struktur audit menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang secara signifikan lebih rendah daripada internal auditor yang tanpa konflik semacam itu.

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu, studi ini akan meneliti karakteristik variabel *locus of control* dan implikasinya terhadap kinerja dan

kepuasan kerja internal auditor, sehingga dapat memberikan wawasan yang berguna dan dapat membantu departemen internal audit dan perusahaan di Indonesia untuk menciptakan kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik dan kemampuan untuk mempertahankan staf internal auditornya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian Hyatt dan Prawitt (2001) dan Dennis M. Patten (2005), studi ini mencoba meneliti kembali variabel-variabel kinerja dan kepuasan kerja internal auditor. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Dennis M. Patten (2005) terhadap internal auditor yang bekerja pada departemen internal audit perusahaan-perusahaan di USA.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Dennis M. Patten (2005) terletak pada lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, serta jumlah dan perusahaan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah *personally administered questionnaires*. Dengan metode ini paket survei disampaikan dan dikumpulkan langsung oleh peneliti, sehingga peneliti berhubungan langsung dengan responden dan memberikan penjelasan seperlunya mengenai tujuan survei dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden sedangkan Dennis M. Patten menggunakan teknik *mail survey*. Penelitian Dennis M. Patten (2005) dilakukan pada 6 perusahaan manufaktur di USA, sedangkan penelitian ini dilakukan pada 59 perusahaan besar baik manufaktur maupun jasa serta bank di Indonesia yang berkedudukan di wilayah Jawa Tengah.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan menunjukkan tingkat kinerja lebih tinggi dibandingkan auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal?

2. Apakah internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan mengalami tingkat kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis apakah *Locus of Control* berdampak terhadap kinerja internal auditor.
2. Menganalisis apakah *Locus of Control* berdampak terhadap kepuasan kerja internal auditor.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi kontribusi praktis bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat lebih efektif dalam memberdayakan karyawan khususnya departemen internal audit.
2. Penelitian ini diharapkan akan dapat bermanfaat bagi para supervisor dalam hubungannya dengan tindakan supervisi yang mereka lakukan terhadap internal auditor berdasarkan pada *Locus of Control*.
3. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melihat perilaku internal auditor dalam menghadapi tantangan yang mungkin akan dihadapi dalam pekerjaannya, selain itu dapat menjadi kontribusi tambahan terhadap pengembangan teori dalam literatur akuntansi tentang karakteristik individu auditor dalam hubungannya dengan kinerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi

acuan bagi penelitian lebih lanjut mengenai kinerja dan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh *Locus of Control*.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis dibagi dalam lima bagian utama, yaitu:

Bab I membahas pendahuluan, yaitu tentang fenomena empiris yang menjadi latar belakang penelitian. Selanjutnya bab tersebut akan menguraikan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II membahas teori dan konsep yang terkait dengan penelitian antara lain teori dan konsep mengenai internal audit, *Locus of Control*, kinerja, kepuasan kerja, dan review penelitian terdahulu. Selain itu juga dibahas kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan hipotesis penelitian.

Bab III membahas metodologi yang digunakan dalam penelitian, terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, lokasi penelitian, prosedur pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel dan teknik analisis.

Bab IV membahas hasil penelitian dan pembahasan, antara lain deskripsi data, profil responden, uji kualitas data, uji homogenitas varian, uji normalitas, pengujian hipotesis, dan penjelasan yang mendukung dalam rangka pengambilan kesimpulan penelitian.

Bab V membahas kesimpulan dan saran, serta keterbatasan dari hasil penelitian

