

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Audit Internal

2.1.1 Pengertian Audit Internal

Pengertian audit internal yang dikemukakan oleh *IIA (The Institute of Internal Auditors)* sebagai berikut:

“Internal auditing is an a independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization’s operations. It helps an organization accomplish its objective by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance process.”

Sedangkan menurut Sawyer yang diterjemahkan oleh Ali Akbar menjelaskan bahwa:

“Audit internal adalah sebuah aktivitas konsultasi dan keyakinan objektif yang dikelola secara independen di dalam organisasi dan diarahkan oleh filosofi penambahan nilai untuk meningkatkan operasional perusahaan.”

Dari penjelasan diatas dapat diartikan bahwa audit internal merupakan kegiatan assurance dan konsultasi independen yang bertujuan untuk menambah nilai dan memperbaiki kegiatan operasi organisasi. Audit Internal pun membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan pendekatan yang sistematis untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola.

2.1.2 Tujuan Audit Internal

Tujuan audit internal yang dikemukakan *The Institute of Internal Auditor (IIA)* adalah sebagai berikut:

“it helps an organization accomplish its objective by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance processes”.

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa audit internal bertujuan untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuannya melalui jasa konsultasi dan *assurance* yang objektif, independen dengan suatu metode pendekatan yang sistematis untuk mengevaluasi dan meningkatkan keefektifan manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola.

Audit Internal memiliki beberapa tujuan diantaranya yaitu memberikan analisis operasional yang objektif dan independen, menguji berbagai fungsi, proses dan aktifitas suatu organisasi, membantu organisasi dalam merancang strategi bisnis yang efektif, melakukan *assessment* secara sistematis dengan pendekatan multi disiplin, melakukan evaluasi dan menilai efektivitas manajemen risiko, pengendalian dan proses tata kelola.

2.1.3 Ruang Lingkup Audit Internal

The Institute of Internal Auditor (IIA) menyatakan bahwa;

“The scope of internal auditing work encompasses a systematic, disciplined approach to evaluating and improving the adequacy and effectiveness of risk management, control and governance processes and the quality of performance in carrying out assigned responsibilities.”

IIA menjelaskan bahwa ruang lingkup audit internal mencakup pendekatan sistematis yang dirancang untuk mengevaluasi dan meningkatkan kecukupan dan

keefektifan manajemen risiko, pengendalian dan tata kelola perusahaan serta kualitas dari kinerja perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

IIA pun menjelaskan bahwa:

“The internal audit activity must evaluate and contribute to the improvement of governance, risk management, and control processes using a systematic disciplined approach.”

Ruang lingkup audit internal dalam suatu perusahaan guna mengevaluasi dan memberikan kontribusi pada perbaikan tata kelola, manajemen risiko, dan proses pengendalian yang menggunakan pendekatan disiplin yang sistematis. Audit internal harus memastikan bahwa setiap fungsi dalam suatu manajemen telah melaksanakan dan bertanggung jawab atas setiap fungsinya masing-masing secara efektif.

Keberadaan Audit Internal dalam Badan Usaha Milik Negara atau BUMN diatur dalam Undang-Undang BUMN No.19 Tahun 2003 pasal 70 yang menjelaskan bahwa Komisaris dan Dewan Pengawas BUMN wajib membentuk komite audit yang bekerja secara kolektif dan berfungsi membantu Komisaris dan Dewan Pengawas dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.4 Wewenang dan Tanggung Jawab Audit Internal

Wewenang dan tanggung jawab audit internal harus didefinisikan secara formal dalam *Charter Audit Internal* dan harus ditetapkan secara jelas oleh Direktur Utama dan Dewan Komisaris. Guna menjalankan tugasnya, audit internal memiliki wewenang penuh untuk memasuki bagian perusahaan, meneliti catatan-catatan mengenai kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan.

Salah satu kewenangan yang dimiliki oleh audit internal yang dinyatakan oleh *The Institute of Internal Auditor (IIA)* yaitu:

“Authorized acces to records, personel and resources needed to conduct the audit”.

Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa salah satu wewenang audit internal adalah memiliki akses atas catatan-catatan, personil-personil dan sumber daya yang dibutuhkan untuk keperluan dalam menjalankan tugas audit internal.

2.1.5 Peran Audit Internal

Menurut **Lasdini dkk.** (2010:20) peran audit internal bertugas membantu Direksi dalam memastikan pencapaian tujuan dan kelangsungan usaha dengan:

1. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program perusahaan
2. Memberikan saran dalam upaya memperbaiki efektivitas proses pengendalian risiko
3. Mengevaluasi kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perusahaan, pelaksanaan GCG dan perundang-undangan
4. Memfasilitasi kelancaran pelaksanaan audit oleh auditor eksternal

Menurut **Sukrisno Agoes** (2014;205) peran audit internal adalah:

1. Menelaah dan menilai kebaikan, memadai tidaknya penerapan dari system pengendalian manajemen, pengendalian intern, pengendalian operasional lainnya serta mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang tidak terlalu mahal.

2. Memastikan ketaatan terhadap kebijakan, rencana, dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen.
3. Memberikan seberapa jauh harta perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari kemungkinan terjadinya segala bentuk pencurian, kecurangan dan penyalahgunaan.
4. Memastikan bahwa pengelolaan data yang dikembangkan dalam organisasi dapat dipercaya
5. Menilai mutu pekerjaan setiap bagian dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh manajemen
6. Menyarankan perbaikan-perbaikan operasional dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

2.1.6 Pilar Keberhasilan Audit Internal

Menurut *Kurt F. Reding* (2009;2-13) menyatakan bahwa efektivitas jasa Audit Internal diukur melalui:

1. Independensi & Objektivitas
2. Keahlian
3. Kecermatan Profesional

Didalam Standar Profesi Audit Internal yang terkait dengan keahlian bahwa Auditor Internal menjalankan tugasnya dalam Audit Internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lainnya yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

2.1.6.1 Independensi dan Objektivitas

Menurut *International Professional Practices Framework* (IPPF,2017:8) independensi adalah sebagai berikut:

Independensi adalah kondisi bebas dari situasi yang dapat mengancam kemampuan aktivitas auditor internal untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara tidak memihak. Sedangkan Objektivitas diartikan sebagai suatu sikap mental tidak memihak yang memungkinkan auditor internal melaksanakan tugas sedemikian rupa sehingga mereka memiliki keyakinan terhadap hasil kerja mereka dan tanpa kompromi dalam mutu.

2.1.6.2 Keahlian Auditor Internal

Menurut *International Professional Practices Framework*(IPPF,2017:11) Auditor internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Aktivitas audit internal, secara kolektif, harus memiliki atau memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

2.1.6.3 Kecermatan Profesional Auditor Internal

Menurut *International Professional Practices Framework*(IPPF,2017:13) menjelaskan bahwa Auditor internal harus menggunakan kecermatan dan keahlian sebagaimana diharapkan dari seorang auditor internal yang cukup hati-hati (*reasonably prudent*) dan kompeten.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut **Robbins & Coulter** (2012:51) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Sedangkan menurut **Rivai dan Mulyadi** (2012: 374), menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun menurut **Tintami et al.** (2012: 3), bahwa Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang diyakini dan merupakan sistem dalam suatu organisasi yang mendukung dalam pelaksanaan kegiatan dalam berorganisasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2012:512) menjelaskan mengenai karakteristik dalam budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inisiatif individual

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan organisasi dan memberikan pelayanan bagi masyarakat.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja secara terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan Pimpinan

Dukungan pimpinan dimaksudkan sejauh mana pimpinan dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

2.2.3 Tujuan Penerapan Budaya Organisasi

Menurut A.A Anwar (2008:114) :

“Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut.”

2.2.4 Tipe Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:68) terdapat 4 tipe budaya organisasi yaitu:

1. Kebudayaan Klan (*Clan Culture*) satu kebudayaan yang memiliki internal fokus dan lebih menghargai fleksibilitas daripada stabilitas dan kontrol. Kebudayaan klan mirip dengan organisasi tipe keluarga dimana efektivitas dicapai dengan mendorong kerja sama antar pegawai. Tipe kebudayaan klan ini sangat berpusat pada pegawai dan berusaha untuk memenuhi kepaduan melalui mufakat dan kepuasan pekerjaan serta komitmen melalui keterlibatan karyawan.
2. Kebudayaan Adhokrasi (*adhocracy culture*) satu kebudayaan yang memiliki nilai eksternal dan menghargai fleksibilitas. Tipe kebudayaan ini membantu perkembangan penciptaan produk-produk dan layanan yang inovatif dengan

menyesuaikan diri, kreatif, dan cepat menanggapi perubahan pasar. Kebudayaan adhokrasi tidak tergantung pada tipe kekuatan terpusat dan hubungan kekuasaan yang merupakan bagian dari pasar dan kebudayaan hierarkis. Kebudayaan adhokrasi juga mendorong para pegawai untuk mengambil resiko apapun, berpikiran diluar kebiasaan, dan bereksperimen dengan cara baru dalam penyelesaian sesuatu.

3. Kebudayaan Pasar (*Market Culture*) sebuah kebudayaan yang memiliki focus eksternal yang kuat serta menghargai stabilitas dan kontrol. Organisasi-organisasi dengan kebudayaan pasar dikendalikan atas kompetisi dan hasrat yang kuat untuk mengantarkan hasil dan mencapai tujuan.
4. Kebudayaan hierarkis (*Hierarchy Culture*) sebuah kebudayaan yang memiliki fokus intenal yang menghasilkan keuntungan kerja yang lebih formal dan terstruktur, serta menghargai stabilitas dan kontrol lebih dari fleksibilitas.

2.2.5 Manfaat Budaya Organisasi

Beberapa manfaat budaya organisasi yang dikemukakan oleh **Uha (2013:82)**, yaitu:

1. Budaya organisasi membantu untuk mengarahkan sumber daya dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Budaya organisasi berperan sebagai pedoman yang diyakini oleh seluruh karyawan dalam organisasi yang mengarahkan karyawan tersebut dalam pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan.

2. Meningkatkan kekompakan tim di dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat dalam mengikat anggota organisasi.
3. Membentuk perilaku staff dengan mendorong percampuran core values dan perilaku yang diinginkan.
4. Meningkatkan motivasi staff sehingga organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawan dan memenangkan kompetisi.
5. Memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya sehingga meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
6. Menurunkan tingkat turnover karyawan.
7. Budaya organisasi dapat membuat program pengembangan usaha dan pengembangan sumber daya manusia.

2.2.6 Dimensi Budaya Organisasi

Menurut **Robbins & Coulter (2012:52)**, terdapat beberapa dimensi dalam budaya organisasi yaitu:

1. Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang ada di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh perusahaan atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
2. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat mengarahkan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai

mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut tercantum dalam visi dan misi perusahaan. Bentuk pengarahan pada umumnya pimpinan menginginkan pengarahan kepada anggota atau karyawan dengan maksud agar mereka bersedia bekerja dengan sebaik mungkin, dan diharapkan tidak menyimpang dari prinsip-prinsip yang berlaku.

3. Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

4. Pengendalian yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.

5. Sistem imbalan adalah pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbanganya kepada organisasi terutama tercermin dari prestasi karyanya, imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

6. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik.

2.3 *Good Corporate Governance*

2.3.1 *Pengertian Good Corporate Governance*

Menurut Keputusan Menteri BUMN Nomor Kep-117/M-MBU/2002 *Corporate governance* adalah suatu proses dan struktur yang digunakan oleh suatu organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai Pemegang Saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika.

Menurut *the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)* pengertian *Corporate Governance* adalah sebagai berikut:

“Corporate governance involves a set of relationships between a company’s management, its board, its shareholders, and other stakeholders. Corporate governance also provides the structure through which the objectives of the company are set, and the means of attaining those objectives and monitoring performance are determined.”

Dari penjelasan diatas dapat diartikan bahwa tata kelola perusahaan melibatkan serangkaian hubungan antara manajemen perusahaan, dewan direksi, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya. Tata kelola perusahaan juga menyediakan struktur sebagai tempat tujuan perusahaan ditetapkan, dan sarana untuk mencapai tujuan dan kinerja pemantauan tersebut ditentukan.

Sedangkan menurut *IIA(The Institute Of Internal Auditors)* *Good Corporate Governance* adalah

“the combination of processes and structures implemented by the board to inform, direct, manage, and monitor the activities of the organization toward the achievement of its objectives.”

Penjelasan *GCG* menurut *IIA* adalah kombinasi proses dan struktur yang diimplementasikan oleh dewan untuk menginformasikan, mengarahkan, mengelola, dan memantau aktivitas organisasi terhadap pencapaian tujuannya.

Menurut peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Praktik *Good Corporate Governance* pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Pasal 1 menjelaskan bahwa tata kelola perusahaan (*Good Corporate Governance*) adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan perundang-undangan dan etika berusaha.

2.3.2 Prinsip *Good Corporate Governance*

Menurut peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Praktik *Good Corporate Governance* pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Prinsip-prinsip *GCG* dalam Peraturan ini, meliputi:

- 1) *Transparansi (transparency)*, yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai perusahaan;

- 2) Akuntabilitas (*accountability*), yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban Organisasi sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif;
- 3) Pertanggungjawaban (*responsibility*), yaitu kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat;
- 4) Kemandirian (*independency*), yaitu keadaan di mana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat;
- 5) Kewajaran (*fairness*), yaitu keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak Pemangku Kepentingan (*stakeholders*) yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan.

2.3.3 Manfaat *Good Corporate Governance*

Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI) mengungkapkan bahwa setidaknya ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penerapan *good corporate governance* yang baik, antara lain :

1. Dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan adanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.
2. Mempermudah diperolehnya dana pembiayaan yang lebih murah sehingga akan meningkatkan corporate value.

3. Mengembalikan kepercayaan investor untuk kembali menanamkan modalnya di Indonesia.
4. Pemegang saham akan merasa puas dengan kinerja perusahaan karena sekaligus akan meningkatkan shareholders's value dan deviden.

2.3.4 Tujuan Penerapan *Good Corporate Governance*

Mengacu pada Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-01 /MBU/2011 Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara, maka dapat diketahui tujuan dari penerapan prinsip-prinsip GCG antara lain:

1. Penerapan prinsip-prinsip GCG untuk memaksimalkan nilai BUMN agar BUMN memiliki daya saing yang kuat baik secara nasional maupun internasional, sehingga tujuan BUMN dapat dicapai.
2. Agar BUMN dalam menjalankan usahanya dapat dijalankan secara *professional, transparant*, efisien, serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian organ-organ perusahaan.
3. Agar setiap keputusan yang diambil dilandasi oleh nilai moral dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta memperhatikan kepentingan-kepentingan para *stakeholder* (melindungi hak *stakeholders*).
4. Meningkatkan kontribusi BUMN dalam perekonomian nasional.

2.3.5 Faktor Keberhasilan *Good Corporate Governance*

Menurut SK-16/S.MBU/2012 indikator/parameter penilaian dan evaluasi atas penerapan *Good Corporate Governance* pada BUMN adalah alat ukur untuk menilai

kualitas inisiatif BUMN dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG di BUMN yang bersangkutan. Indikator/parameter tersebut dikelompokkan dalam 6 (enam) faktor/aspek penerapan GCG yang terdiri dari:

- a. Komitmen terhadap tata penerapan tata kelola perusahaan yang baik secara berkelanjutan.
- b. Pemegang saham dan RUPS/pemilik modal
- c. Dewan Komisaris/Dewan Pengawas
- d. Direksi
- e. Pengungkapan dan keterbukaan informasi.
- f. Faktor lainnya.

Secara lengkap struktur penilaian dan evaluasi atas penerapan GCG terdiri dari: 6 faktor/aspek penerapan GCG, 43 indikator, 153 Parameter (Subindikator), dan faktor-faktor yang diuji kesesuaian penerapannya dalam setiap parameter/indikator tersebut. Setiap aspek/faktor penerapan GCG, indikator, dan parameter penerapan GCG telah diberi bobot, yang merupakan nilai/skor maksimal yang dapat dicapai dalam setiap parameter, indikator, dan aspek penerapan GCG. Adapun nilai/skor hasil penilaian /evaluasi penerapan GCG BUMN, dengan menetapkan klasifikasi kualitas penerapan GCG BUMN, sebagaimana :

- a. Nilai diatas 85 : Sangat Baik
- b. $75 < \text{Nilai} \leq 85$: Baik
- c. $60 < \text{Nilai} \leq 75$: Cukup Baik
- d. $50 < \text{Nilai} \leq 60$: Kurang Baik

e. Nilai 50 : Tidak Baik

2.4 Hubungan Audit Internal dengan *Good Corporate Governance*

Menurut IIA (*The Institute of Internal Auditor*) menjelaskan bahwa ruang lingkup audit internal mencakup pendekatan sistematis yang dirancang untuk mengevaluasi dan meningkatkan kecukupan dan keefektifan manajemen risiko, pengendalian dan tata kelola perusahaan serta kualitas dari kinerja perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Praktik *Good Corporate Governance* pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Pasal 1 menjelaskan bahwa tata kelola perusahaan (*Good Corporate Governance*) adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan perundang-undangan dan etika berusaha. Dapat disimpulkan bahwa audit internal dan *Good Corporate Governance* saling berhubungan dalam membantu perusahaan dalam hal pengelolaan, perbaikan aktivitas operasi agar tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sundayani (2013) bahwa audit internal berpengaruh terhadap penerapan *Good Corporate Governance* pada PT. Dirgantara Indonesia. Hal ini menunjukkan jika pada BUMN, perusahaan perlu meningkatkan pelaksanaan audit internalnya dalam rangka peningkatan penerapan *Good Corporate Governance*.

2.5 Hubungan Budaya Organisasi dengan *Good Corporate Governance*

Menurut Moeljono (2006:30) Budaya Organisasi merupakan bagian dari *Good Corporate Governance*, manajemen, *Corporate Social Responbilites* dan etika bisnis. Dikatakan demikian karena perusahaan yang unggul memiliki keunggulan dalam 4 bidang, yaitu:

- a. Manajemen yang unggul dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan laba usaha yang optimal.
- b. Manajemen yang unggul dijaga oleh praktik *Good Corporate Governance* yang baik.
- c. Perusahaan yang unggul bukan saja perusahaan yang mampu mencetak laba tinggi, namun harus memiliki tanggung jawab terhadap lingkungan.

Pelaksanaan Budaya Organisasi bukanlah upaya untuk menghilangkan peran dari *Good Corporate Governance*, melainkan agar *Good Corporate Governance* dapat berjalan lebih efektif, hubungan dengan lingkungan sekitar maupun dalam perusahaan menjadi lebih baik, dan keunggulan perusahaan dapat dibangun dan dipertahankan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ester Manik (2014) pada beberapa BUMD di Kota Bandung menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap tata kelola perusahaan yang baik, dapat diartikan jika budaya organisasi dijalankan secara efektif akan meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel/Dimensi	Hasil	Variabel/Dimensi Penulis
1.	Sundayani (2013)	Pengaruh Audit Internal terhadap Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> (PT. Dirgantara Indonesia) (SKRIPSI)	X : Audit Internal : 1. Independensi & Objektivitas 2. Keahlian 3. Kecermatan Profesional Y : <i>Good Corporate Governance</i> : 1. Transparansi 2. Akuntabilitas 3. Responsibilitas 4. Independensi 5. Fairness/keadilan	Audit internal berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan <i>Good Corporate Governance</i> .	X1 : Audit Internal : 1. Independensi & Objektivitas 2. Keahlian 3. Kecermatan Profesional Y : <i>Good Corporate Governance</i> : 1. Transparansi 2. Akuntabilitas 3. Responsibilitas 4. Independensi 5. Fairness/keadilan
2.	Vicky Dzaky (2010)	Peran Audit Internal dalam mewujudkan <i>GCG</i> (PDAM Kota Bandung) (SKRIPSI)	X : Audit Internal : 1. Independensi & Objektivitas 2. Keahlian 3. Kecermatan Profesional Y : <i>Good Corporate Governance</i> : 1. Transparansi 2. Akuntabilitas 3. Responsibilitas 4. Independensi 5. Fairness/keadilan	Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan adanya pengaruh peran audit internal dalam mewujudkan <i>Good Corporate Governance</i> . Peran audit internal sangat membantu perusahaan dalam mencegah kecurangan, memberikan rekomendasi atas permasalahan yang ada, serta membantu terwujudnya	X1 : Audit Internal : 1. Independensi & Objektivitas 2. Keahlian 3. Kecermatan Profesional Y : <i>Good Corporate Governance</i> : 1. Transparansi 2. Akuntabilitas 3. Responsibilitas 4. Independensi 5. Fairness/keadilan

				good corporate governance yang baik.	
3.	Rindang Widuri (2013)	Analisis Hubungan Peranan Budaya Organisasi terhadap penerapan <i>Good Corporate Governance</i> (PT. Pos Indonesia) (SKRIPSI)	<p>X : Budaya Organisasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif Individu 2. Toleransi terhadap tindakan beresiko 3. Arah 4. Integrasi 5. Kontrol 6. Identitas 7. Sistem imbalan 8. Toleransi terhadap konflik 9. Pola-pola komunikasi <p>Y : <i>Good Corporate Governance</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Transparansi 2. Akuntabilitas 3. Responsibilitas 4. Independensi 5. Fairness/ keadilan 	Terdapat hubungan yang kuat antara peranan budaya perusahaan dengan penerapan <i>Good Corporate Governance</i> secara signifikan.	<p>X2 : Budaya Organisasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif Individu 2. Toleransi terhadap tindakan beresiko 3. Arah 4. Integrasi <p>Y : <i>Good Corporate Governance</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Transparansi 2. Akuntabilitas 3. Responsibilitas 4. Independensi 5. Fairness/ keadilan

4.	Morita Indah Lestari (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Intern terhadap Penerapan prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> di RSUD Padang (JURNAL)	<p>X1 : Budaya Organisasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif individu 2. Toleransi terhadap tindakan beresiko 3. Arah 4. Integrasi 5. Kontrol 6. Identitas 7. Sistem imbalan 8. Toleransi terhadap konflik 9. Pola-pola komunikasi <p>X2 : Pengendalian Intern :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan pengendalian 2. Penilaian risiko 3. Aktivitas pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Pemantauan <p>X3 : <i>Good Corporate Governance</i> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Transparansi 2. Akuntabilitas 3. Responsibilitas 4. Independensi 5. Fairness/Keadilan 	<p>Hasil pengujian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i>. 2. Pengendalian intern berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> <p>Sehingga dapat menjadikan budaya organisasi dan pengendalian intern sebagai tolak ukur tingkat penerapan prinsip-prinsip <i>GCG</i> pada instansi Rumah Sakit Umum di Kota Padang.</p>	<p>X2 : Budaya Organisasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif individu 2. Toleransi terhadap tindakan beresiko 3. Arah 4. Integrasi <p>Y : <i>Good Corporate Governance</i> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Transparansi 2. Akuntabilitas 3. Responsibilitas 4. Independensi 5. Fairness/Keadilan
----	-----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.7 Kerangka Pemikiran

Lemahnya penerapan *GCG* serta minimnya perlindungan pemegang saham menyebabkan hilangnya kepercayaan investor dalam menanamkan modal ataupun untuk memegang saham-saham perusahaan di Indonesia. Tantangan terbesar yang

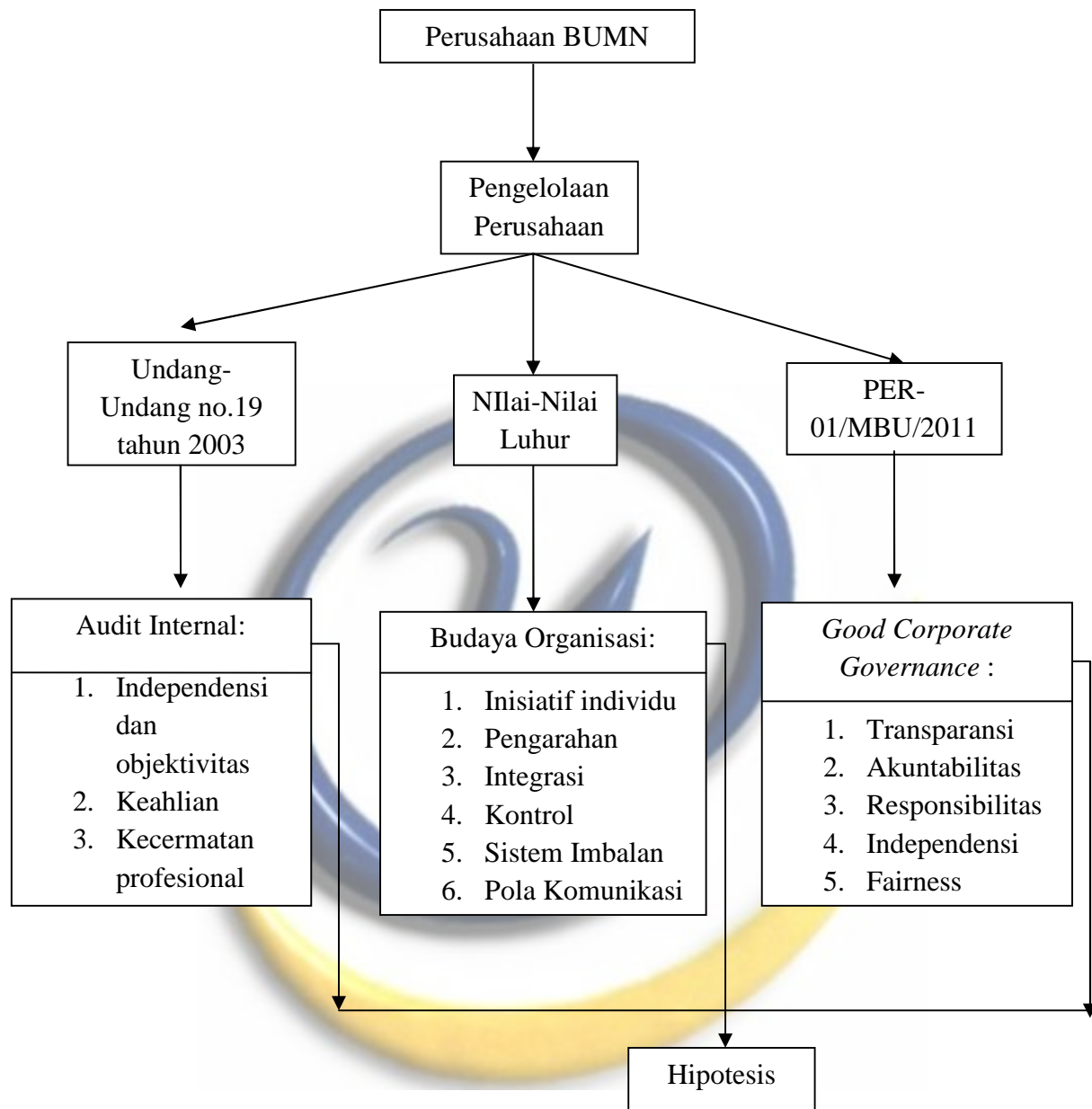
dihadapi oleh perusahaan dalam menerapkan *GCG* adalah memperbaiki keterbukaan informasi. Kondisi ini masih terlalu sulit bagi beberapa perusahaan mengingat banyaknya praktik kecurangan dan praktik melanggar hukum ataupun praktik-praktik *Good Corporate Governance*.

Corporate governance adalah salah satu aspek yang cukup signifikan untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) karena dengan adanya globalisasi yang menyebabkan berkembangnya teknologi dan kebutuhan dalam hal informasi yang membuat batasan-batasan mengenai berbagai hal menjadi lebih kecil.

Untuk terlaksananya tata kelola perusahaan yang baik secara efektif dibutuhkan adanya budaya organisasi yang kuat dan perangkat pengawas yang dilakukan oleh audit internal. Budaya organisasi yang kuat berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan adanya budaya organisasi yang jelas, maka karyawan dapat mengerti aturan yang harus dijalankan, baik dalam menjalankan tugas-tugasnya, maupun dalam berinteraksi dengan sesama dalam organisasi. Pelaksanaan budaya organisasi akan membawa peneguhan bagi setiap elemen dalam perusahaan, yang membuatnya mengerti apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Menurut Valery G. Kumaat (2011:23) mengatakan bahwa *Good Corporate Governance* merupakan sisi yang tampak dari perusahaan, yang dapat dilihat dari prinsip-prinsip *GCG*. Sedangkan Budaya Organisasi merupakan sisi dalam atau sisi nilai dari proses pengelolaan perusahaan.

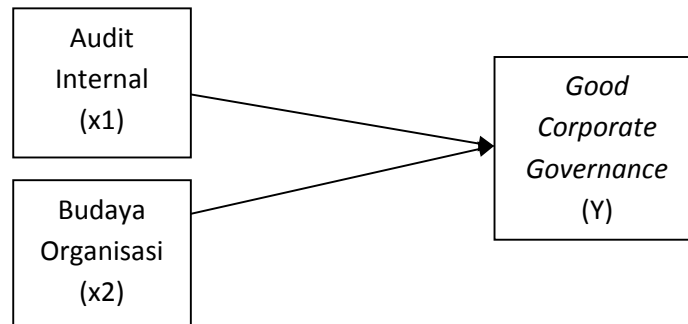
Selain budaya organisasi perusahaan dapat membentuk suatu komite audit yang independen untuk membantu perusahaan dalam mengawasi jalannya perusahaan. Adapun keuntungan yang didapat perusahaan dengan hadirnya audit internal yaitu audit internal berkemampuan dalam memonitor kegiatan yang dilakukan dan dapat membantu memecahkan masalah-masalah utama mengenai pelaksanaan *Good Corporate Governance* yang akan timbul akibat perilaku buruk yang dilakukan oleh setiap anggota dalam perusahaan yang dapat merugikan banyak pihak. Fungsi audit internal dapat membantu manajemen secara efektif dalam setiap tindakan dan pengambilan keputusan atas kejadian yang terjadi pada perusahaan. Fungsi audit internal juga menjamin bahwa kondisi dan kejadian yang dilaporkan adalah benar, sehingga tindakan dan pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa audit internal merupakan bagian penting dalam perusahaan untuk membantu dalam hal pengawasan dan pengelolaan setiap kegiatan operasi yang dilakukan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien serta tidak melanggar prinsip-prinsip pelaksanaan *Good Corporate Governance*. Sedangkan Budaya Organisasi membantu perusahaan dalam mencapi tujuannya dengan cara membatasi setiap individu-individu dalam hal berperilaku agar sesuai dengan peraturan yang berlaku agar prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dapat dilaksanakan dengan baik dan meminimalisir tindak kecurangan yang dapat merugikan banyak pihak.



2.1 Gambar Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan suatu paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

2.8 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Audit Internal berpengaruh terhadap *Good Corporate Governance*.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Good Corporate Governance*.

H3: Audit Internal dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Good Corporate Governance*.