

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN PERAN AUDITOR
INTERNAL TERHADAP PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD
CORPORATE GOVERNANCE*
(Studi Empiris Pada BUMN di Kota Padang)**

DRAFT SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :
TAUFIQQURAHMAN
07/84382

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

**Judul : Pengaruh Budaya Perusahaan dan Peran Auditor Internal
Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate
Governance***

Nama : Taufiqqurahman

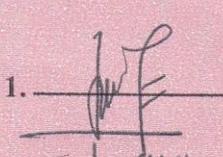
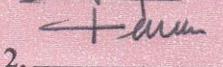
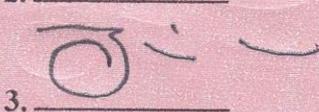
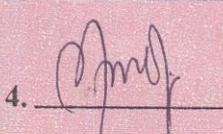
BP/NIM : 2007/84382

Prog. Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2012

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Lili Anita, SE, M.Si, Ak	1. 
2. Sekretaris	: Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak	2. 
3. Anggota	: Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, Ak	3. 
4. Anggota	: Nurzi Sebrina, SE, M.Sc, Ak	4. 

ABTRAK

Taufiqqurahman. 2012. Pengaruh Budaya Perusahaan dan Peran Auditor Internal terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*. Skripsi. Universitas Negeri Padang.

Pembimbing I : Lili Anita, SE, M.Si, AK

Pembimbing II : Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, AK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh budaya perusahaan terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG, dan 2) Pengaruh peran auditor internal terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG.

Jenis penelitian ini adalah kausatif, populasi adalah BUMN yang ada di Kota Padang. Peneliti menjadikan semua populasi sebagai sampel (*total sampling*). Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebar pada BUMN yang ada di Kota Padang. Metode analisis data menggunakan analisis berganda, dengan penerapan prinsip-prinsip GCG sebagai variabel terikat dan budaya perusahaan serta peran auditor internal sebagai variabel bebas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya perusahaan berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG, dan 2) Peran auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG.

Saran dalam penelitian ini antara lain: 1) Dukungan semua pihak yang ada di dalam perusahaan untuk menerapkan prinsip-prinsip GCG, dan 2) Bagi peneliti lain bisa menambah variabel lain yang mempengaruhi keberhasilan penerapan prinsip-prinsip GCG dalam penelitiannya.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT, atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Organisasi". Penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Namun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis secara khusus mengucapkan terima kasih kepada Ibu Lili Anita, SE, M.Si, Ak dan Bapak Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak selaku dosen pembimbing yang telah banyak menyediakan waktu dan pemikirannya dalam penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Akuntansi serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.

4. Kepala Cabang Badan Usaha Milik Negara di Kota Padang yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian ini.
5. Kedua orang tua (Syukri Alizar dan Miti Hariati) yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan agar penulis dapat mencapai apa yang dicita-citakan.
6. Adik-adik (Mutiarahmi dan Tomi Mustafa) yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama kuliah dan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teman-teman Akuntansi Fakultas Ekonomi UNP khususnya angkatan 2007 terima kasih atas dukungan moril dan materil kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Januari 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Good Corporate Governance	11
a. Pengertian	11
b. Prinsip-Prinsip GCG	12
2. Budaya Perusahaan.....	15
a. Pengertian Budaya Perusahaan.....	15

b. Budaya Organisasi yang Kuat	17
c. Faktor-faktor yang menentukan kekuatan budaya	18
d. Ciri-ciri Budaya yang Kuat	19
e. Unsur-unsur yang merupakan ciri budaya kuat.....	20
f. Langkah-langkah kegiatan untuk memperkuat budaya perusahaan.....	22
3. Peran Auditor Internal	25
a. Pengertian	25
b. Peran Auditor Internal	26
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Pengembangan Hipotesis	30
D. Kerangka Konseptual	33
BAB III. METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Populasi dan Sampel.....	35
C. Jenis dan Sumber Data.....	37
D. Metode Pengumpulan Data.....	37
E. Variabel Penelitian.....	38
F. Instrumen Penelitian	38
G. Uji validitas dan Reliabilitas.....	42
H. Uji Asumsi Klasik.....	44
I. Teknik Analisis Data	45
J. Definisi Operasional	48

BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Umum Objek Penelit.....	50
B. Demografi Responden	51
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	62
D. Uji Asumsi Klasik.....	62
E. Analisis Data.....	65
F. Uji Hipotesis	68
G. Pembahasan	69
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar BUMN di Kota Padang.....	36
2. Instrumen Penelitian	38
3. Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner	50
4. Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	51
5. Auditorial Internal Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
6. Pimpinan dan Manajer Berdasarkan Jenis Kelamin	52
7. Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
8. Auditor Internal Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
9. Pimpinan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
10. Karyawan Berdasarkan Lama Kerja	54
11. Auditorial internal Berdasarkan Lama Bekerja	55
12. Pimpinan Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
13. Distribusi Frekuensi Budaya Perusahaan	56
14. Distribusi Frekuensi Peran Auditor Internal	58
15. Distribusi Frekuensi Prinsip-Prinsip GCG	60
16. Uji Normalitas Residual.....	63
17. Uji Multikolineritas.....	64
18. Uji Heterokedastisitas	65
19. Adjusted R Square	66
20. Koefisien Regresi Bergan	66
21. Uji F	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	78
2. Tabulasi data	85
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	88
4. Analisis Data	98
5. Surat Penelitian.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Selama sepuluh tahun terakhir istilah *Good Corporate Governance* (GCG) telah menjadi isu sentral dalam kalangan publik di Indonesia. Bahkan istilah ini juga ditempatkan di posisi terhormat. Respon pihak pemerintah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sangat positif atas upaya mewujudkan GCG tersebut karena mampu meningkatkan kinerja perusahaan, bersaing dalam tantangan dan mampu bertahan dalam setiap kondisi. Implementasi GCG merupakan peluang yang cukup besar bagi perusahaan untuk meraih berbagai manfaat termasuk kepercayaan dari investor terhadap perusahaannya. Implementasi GCG di perusahaan memerlukan komitmen penuh dan konsistensi dari *top management* serta dewan komisaris.

Konsep mengenai GCG tidak hanya penting untuk diketahui oleh *chief executive officer* (CEO) semata, namun perlu juga diketahui oleh karyawan, pemegang saham, pemerintah, serta masyarakat (*public*). Oleh karena itu, adanya upaya untuk menyebarluaskan konsep dan implementasi GCG perlu didukung oleh semua pihak. Lembaga-lembaga internasional seperti Bank Dunia (*World Bank*), Bank Pembangunan Asia (*Asian Development Bank*), dan *Organization for Economic Countries Development* (OECD) bekerjasama dengan pemerintah di berbagai negara turut menyebarluaskan pengetahuan mengenai GCG, maka dapat dikatakan betapa

pentingnya penerapan GCG dalam sebuah perusahaan terutama pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Implementasi GCG pada perusahaan pemerintah di Indonesia telah ditetapkan melalui berbagai macam acuan dan terakhir disempurnakan melalui keputusan Menteri BUMN No Kep-177/M-MBU/2002 tentang penerapan praktik GCG pada BUMN tanggal 1 Agustus 2002. Penerapan GCG pada BUMN bertujuan untuk: 1) memaksimalkan nilai BUMN dengan cara meningkatkan prinsip terbuka, akuntabel, dapat dipercaya, bertanggungjawab, dan adil agar perusahaan memiliki daya saing yang kuat, 2) mendorong pengelolaan BUMN secara profesional, transparan, dan efisien, serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian, 3) mendorong agar dalam membuat keputusan dan menjalankan organisasi dilandasi oleh nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, 4) meningkatkan kontribusi BUMN dalam perekonomian nasional, 5) meningkatkan nilai investasi nasional, 6) menyukseskan program privatisasi (Effendi,2009).

Menurut Workshop Kantor Menteri Negara BUMN tahun 1999 dalam Tunggal (2010) menyatakan GCG berkaitan dengan pengambilan keputusan yang efektif, yang bersumber dari budaya perusahaan, etika, nilai, sistem, proses bisnis, kebijakan, dan struktur organisasi yang mendorong untuk mengembangkan perusahaan, mengatur sumber daya dan risiko secara lebih efektif dan efisien, serta sebagai bentuk pertanggungjawaban perusahaan kepada pemegang saham. Defenisi *Good Corporate Governance* menurut

Cadbury dalam Sutedi (2011) adalah mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar tercapai keseimbangan antara kekuatan dan kewenangan perusahaan. Adapun *Center for European Policy Study* (CPES), menformulasikan GCG sebagai seluruh sistem yang dibentuk mulai dari hak (*right*), proses dan pengendalian baik yang ada di dalam maupun diluar manajemen perusahaan. Dengan catatan bahwa hak disini adalah hak dari seluruh *stakeholders* dan bukan hanya terbatas kepada satu *stakeholders* saja. Sementara menurut Noensi dalam Sutedi (2011) yang merupakan seorang pakar GCG mendefinisikan GCG adalah menjalankan dan mengembangkan perusahaan dengan bersih, patuh pada hukum yang berlaku dan peduli terhadap lingkungan yang dilandasi dengan nilai-nilai budaya yang tinggi.

Menurut Surat Keputusan Menteri BUMN No.177/M-MBU/2002 ada enam prinsip dalam konsep GCG, yaitu *fairness* (kewajaran), *transparency* (transparansi), *accountability* (akuntabilitas), *responsibility* (pertanggungjawaban), *disclosure* (pengungkapan) dan *independence* (kemandirian). Keempat komponen tersebut penting karena penerapan GCG secara konsisten dapat membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi (Sutedi, 2011)

Keberhasilan penerapan prinsip-prinsip GCG dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal perusahaan yang bersangkutan. Adapun faktor internal yang mempengaruhi adalah: (1) budaya perusahaan (*corporate culture*) yang mendukung penerapan GCG, (2) peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan mengacu pada nilai-nilai GCG, (3) manajemen

pengendalian risiko berdasarkan pada kaidah-kaidah standar GCG, (4) sistem audit (termasuk audit internal) yang efektif, (5) keterbukaan informasi bagi publik untuk mampu memahami tindakan perusahaan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhinya adalah: (1) sistem hukum yang baik, (2) dukungan pelaksanaan GCG dari sektor publik, (3) contoh pelaksanaan GCG yang tepat, (4) sistem tata nilai sosial yang mendukung penerapan GCG di masyarakat, (5) perbaikan lingkungan publik sangat mempengaruhi kualitas dan skor dalam implementasi GCG (www.madani-ri.com).

Budaya perusahaan (*corporate culture*) adalah kumpulan nilai-nilai (*values*) dan unsur-unsur yang menentukan identitas dan perilaku suatu organisasi perusahaan (Effendi, 2009). Budaya perusahaan merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam visi dan misi perusahaan. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan tidak terlepas dari budaya perusahaan yang dimilikinya. Oleh karena itu, budaya perusahaan perlu diaktualisasikan melalui penyusunan pedoman kebijakan sehingga diharapkan dapat memaksimalkan kontribusi seluruh anggota perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Nilai-nilai yang terkandung dalam budaya tersebut dapat menentukan bagaimana perilaku individu yang ada dalam perusahaan. Perusahaan-perusahaan besar dan dihormati ternyata adalah perusahaan yang berbudaya. Menurut Cartwright dalam Moeljono (2005:75) budaya perusahaan adalah *a powerfull determinant of people's beliefs, attitudes, and behavior*. Budaya perusahaan yang baik akan menjadi determinan dari tata kelola usaha yang

baik (*Good Corporate Governance*), terbentuk dan berkembangnya manajemen profesional, kuatnya komitmen dan tanggungjawab sosial dari perusahaan terhadap lingkungannya sehingga nilai tersebut yang akan memotivasi setiap individu dalam perusahaan untuk menerapkan prinsip GCG secara sadar.

Effendi (2009) menyatakan budaya organisasi berbanding lurus dengan GCG. Implementasi GCG diperusahaan dapat berhasil dengan lancar dan sukses apabila didukung dengan internalisasi budaya perusahaan yang baik. Menurut Moeljono (2005) budaya perusahaan yang baik merupakan inti dari *Good Corporate Governance*). Sekuat apapun manajemen puncak perusahaan untuk menerapkan prinsip-prinsip GCG, jika tidak didukung oleh budaya yang kuat anggota perusahaan, maka akan mustahil prinsip GCG bisa diterapkan dengan baik.

Auditor internal menurut *The Institute of Internal Auditor* (IIA) dalam Sawyer's (2005) adalah aktivitas independen, keyakinan objektif dan konsultasi yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Dalam kaitannya dengan penerapan GCG, auditor internal membantu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan dengan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektifitas proses pengelolaan risiko, kecukupan kontrol dan pengelolaan organisasi, GTF (1999) dalam Wirawan (2008). Auditor internal melakukan penelaahan terhadap seluruh fungsi yang ada di organisasi dan memberikan tingkat keyakinan kepada manajemen dan komite audit mengenai keandalan

pengendalian risiko, melakukan penilaian yang independen dan objektif terhadap struktur dan proses *governance* dan juga berperan sebagai katalis perubahan, memberikan input untuk perbaikan struktur dan proses *governance*. Kecukupan pengawasan internal sepenuhnya menjadi tanggung jawab auditor internal. Oleh sebab itu dalam proses perencanaan sekalipun, auditor internal harus dilibatkan menjadi bagian perencanaan, dengan persyaratan utama auditor internal harus memiliki integritas yang tinggi.

Tunggal (2010) menyatakan salah satu unsur dalam GCG yang baik itu adalah auditor internal. Effendi (2009) menyatakan dalam proses tata kelola yang baik auditor internal membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan menggunakan pendekatan yang terarah dan sistematis dalam menilai dan mengevaluasi efektifitas manajemen risiko melalui pengendalian. Dari standar profesi audit interen No.2130 dapat diketahui bahwa audit internal berkontribusi pada proses tata kelola organisasi dengan mengevaluasi dan memperbaiki proses yang ada disebuah organisasi.

Di Indonesia sendiri, Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terus berusaha menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG), khususnya di bidang usaha pertambangan, industri strategis, serta energi dan telekomunikasi. Hal itu terutama karena peningkatan penerapan GCG pada perusahaan BUMN merupakan kebijakan penting Kementerian BUMN (www.jpnn.nasional.com).

Indikator keberhasilan GCG dapat dilihat dari tingkat korupsi, namun kenyataannya kasus korupsi masih banyak terjadi di tubuh BUMN,

diantaranya terjadi di Bank Mandiri dan PLN yang total kerugian negara mencapai ratusan miliar rupiah (www.danangwd.blogdrive.com). Begitu juga di Kota Padang masih terjadi korupsi di tubuh BUMN, yakni PT Pertamina cabang Padang, dimana Kepala Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat sudah menyelesaikan beberapa kasus korupsi diantaranya perkara korupsi PT Pertamina Cabang Padang, yang merugikan BUMN tersebut sebesar Rp 1 Milyar lebih (www.kliksumbar.com). Hal ini menunjukkan budaya korupsi masih mewarnai pengelolaan BUMN, dan tentu ini tidak terlepas dari kurang berfungsinya auditor internal, sehingga peluang korupsi masih saja ada. Selain korupsi, praktek salah urus yang menjadikan BUMN korban berbagai kepentingan telah mewarnai pengelolaan BUMN. Sepanjang tahun 2011, kementerian BUMN melaporkan 17 BUMN mengalami rugi bersih dengan total mencapai Rp 700,59 M, bahkan sepanjang tahun 2011 ini, tercatat sebanyak 18 BUMN dalam kondisi sakit (www.singgalang.com).

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Agustina (2008) yang menguji pengaruh budaya organisasi dan pengendalian interen terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG, maka penulis untuk kali ini hanya mengambil satu variabel dari penelitian tersebut yakni budaya organisasi, namun dalam penelitian tersebut menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG. Kemudian penelitian tentang peran auditor internal terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG juga telah dilakukan oleh Wirawan (2008) yang menyatakan auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG,

Ramadhani (2009) yang meneliti tentang peran dewan komisaris dan auditor internal terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG pada BUMD di Kota Padang, dan menemukan auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap pelaksanaan GCG, serta Nurhayati (2009) yang meneliti pada cabang bank pemerintah dan swasta di Kota Padang yang menemukan bahwa auditor internal tidak berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG, dan yang menjadi perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah tahun penelitian, variabel yang digunakan, serta tempat penelitian.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai auditor internal, budaya perusahaan dan GCG adalah karena penerapan prinsip GCG saat ini sudah menjadi sebuah kebutuhan bagi sebuah perusahaan terutama BUMN untuk terus menjaga kelangsungan hidupnya demi pemenuhan kebutuhan orang banyak. Tanpa adanya budaya yang kuat dalam sebuah perusahaan, maka prinsip-prinsip tersebut tidak akan mampu diterapkan dengan baik. Auditor internal adalah salah satu unsur dalam GCG, tanpa ada auditor internal, maka tidak akan ada pihak dalam perusahaan yang mengawasi bagaimana perusahaan telah menjalankan operasinya yang harus sesuai dengan prinsip-prinsip GCG.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul”
Pengaruh Budaya Perusahaan dan Peran Auditor Internal terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Sejauhmana peraturan dan kebijakan hukum yang berlaku berpengaruh terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG.
2. Sejauhmana transparansi informasi perusahaan berpengaruh terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG.
3. Sejauhmana manajemen pengendalian risiko berpengaruh terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG.
4. Sejauhmana budaya organisasi berpengaruh terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG.
5. Sejauhmana auditor internal berpengaruh terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang diungkapkan, maka peneliti akan membatasi masalah hanya pada pengaruh budaya organisasi dan peran auditor Internal terhadap pelaksanaan GCG pada BUMN yang ada di kota Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sejauhmana budaya perusahaan berpengaruh terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG pada BUMN yang ada di Kota Padang

2. Sejauh mana peran auditor internal berpengaruh terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG pada BUMN yang ada di Kota Padang.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap keberhasilan penerapan GCG pada BUMN yang ada di Kota Padang
2. Pengaruh Peran Auditor Internal terhadap keberhasilan GCG pada BUMN yang ada di Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan sumbangan pemikiran yang nantinya dapat dipergunakan oleh BUMN di Kota Padang dalam mewujudkan *Good Corporate Governance*.
2. Untuk menambah wawasan pembaca umumnya dan penulis khususnya tentang semangat kerja pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan.
3. Untuk pihak-pihak lain, sebagai masukan bagi peneliti yang akan datang dalam menerapkan kajian yang akan dilakukan.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. *Good Corporate Governance* (GCG)

a. Pengertian

Menurut Forum Corporate Governance Indonesia (FCGI) dalam Tjager, 2003

“... seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang, pengurus perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu sistem yang mengendalikan perusahaan. Tujuan *Corporate Governance* adalah untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan”.

Sementara itu pengertian *Good Corporate Governance* menurut keputusan menteri Negara BUMN nomor: KEP-177/M-MBU/2002 tentang penerapan praktik GCG pada BUMN mendefinisikan GCG sebagai :

“ Suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholders* lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika.”

Bank Dunia dalam Effendi (2009) mendefinisikan GCG sebagai kumpulan hukum, peraturan dan kaidah-kaidah yang wajib dipenuhi, yang dapat mendorong kinerja sumber-sumber perusahaan untuk berfungsi secara efisien guna menghasilkan nilai ekonomi jangka

panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan.

b. Prinsip-prinsip GCG

Prinsip-prinsip GCG menurut Forum *Corporate Governance* Indonesia (FCGI) dalam Tjager (2003) yaitu :

1) *Fairness* (Kewajaran)

Perlakuan yang sama terhadap para pemegang saham dengan keterbukaan informasi yang penting serta melarang pembagian untuk pihak sendiri dan perdagangan saham oleh orang dalam. Prinsip ini diwujudkan antara lain dengan :

- a) Membuat peraturan korporasi yang melindungi kepentingan minoritas.
- b) Membuat pedoman perilaku perusahaan dan atau kebijakan-kebijakan yang melindungi korporasi terhadap perbuatan buruk dan orang-orang dalam serta konflik kepentingan.
- c) Menetapkan peran dan tanggung jawab Dewan Komisaris, Direksi, dan Komite, termasuk sistem remunerasi.
- d) Menyajikan informasi secara wajar atau pengungkapan penuh material apapun.
- e) Mengedepankan *Equal Job Opportunity*.

2) *Disclosure dan Transparency* (Transparansi)

Pengungkapan yang akurat dan tepat waktu serta transparansi mengenai semua hal yang penting bagi kinerja

perusahaan, kepemilikan, serta para pemegang kepentingan (*stakeholders*). Prinsip ini dapat diwujudkan dengan :

- a) Mengembangkan sistem akuntansi yang berbasis standar akuntansi dan *best practices* yang menjamin adanya laporan keuangan dan pengungkapan yang berkualitas.
 - b) Mengembangkan *Information Technology* (IT) dan *Management Information System* (MIS) untuk menjamin adanya pengukuran kinerja yang memadai dan proses pengambilan keputusan yang efektif oleh Dewan Komisaris dan Direksi.
 - c) Mengembangkan *Enterprise Risk Management* yang memastikan bahwa semua risiko signifikan telah diidentifikasi, diukur, dan dapat dikelola pada tingkat toleransi yang jelas.
 - d) Mengumumkan jabatan yang kosong secara terbuka.
- 3) *Accountability* (Akuntabilitas)

Prinsip ini dapat diwujudkan dengan:

- a) Menyiapkan laporan keuangan pada waktu yang tepat dengan cara yang tepat.
- b) Mengembangkan Komite Audit dan Resiko untuk mendukung fungsi pengawasan oleh Dewan Komisaris.
- c) Mengembangkan dan merumuskan kembali peran dan fungsi internal audit sebagai mitra *bisnis strategic* berdasarkan *best practice* (bukan sekedar audit).

- d) Menjaga manajemen kontrak yang bertanggungjawab dan menangani pertentangan.
 - e) Penegakan hukum (sistem penghargaan dan sanksi)
 - f) Menggunakan eksternal auditor yang memenuhi syarat.
- 4) *Responsibility* (Responsibilitas)

Prinsip ini dapat diwujudkan dengan:

- a) Kesadaran bahwa tanggung jawab merupakan konsekuensi dari adanya wewenang.
- b) Menyadari akan adanya tanggung jawab sosial.
- c) Menghindari penyalahgunaan kekuasaan.
- d) Menjadi profesional dan menjunjung etika.
- e) Memelihara lingkungan bisnis yang sehat.

Prinsip GCG menurut Surat Keputusan Menteri BUMN

1) Transparansi

Keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan pengungkapan informasi materil yang relevan mengenai perusahaan.

2) Pengungkapan

Penyajian informasi kepada para pemangku kepentingan, baik diminta maupun tidak diminta, mengenai hal-hal yang berkenaan dengan kinerja operasional, keuangan, dan risiko usaha perusahaan.

3) Kemandirian

Suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa konflik kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.

4) Akuntabilitas

Kejelasan fungsi, pelaksanaan, serta pertanggungjawaban manajemen perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif dan ekonomis.

5) Pertanggungjawaban

Kesesuaian pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

6) Kewajaran

Keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan yang timbul sebagai akibat dari perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Budaya Perusahaan

a. Pengertian Budaya Perusahaan

Dalam Moeljono (2005) diuraikan pengertian budaya antara lain :

1) Menurut Schein (1992)

Budaya merupakan suatu pola dimensi milik bersama yang dipelajari suatu kelompok pada suatu saat memecahkan masalah

adaptasi eksistensi dan integrasi internal, yang telah cukup berhasil sehingga dianggap baik dan arena itu akan diajarkan kepada anggota kelompok baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsi, berfikir dan merasa dalam menghadapi masalah serupa.

2) Menurut Sutte (1985)

Budaya adalah sejumlah dimensi penting (sering tidak diucapkan) yang dimiliki bersama oleh anggota-anggota suatu komunitas. Menurut Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior*, Budaya perusahaan adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan lainnya. Menurut Deal dan Kennedy dalam Tika (2006), budaya perusahaan adalah nilai inti sebagai esensi falsafah perusahaan untuk mencapai sukses yang didukung semua warga organisasi dan memberikan pemahaman bersama tentang arah bersama dan menjadi pedoman perilaku mereka dari hari ke hari.

Budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pengertian bersama dipegang oleh anggota suatu organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Dalam Kast (2004) kebudayaan organisasi adalah perangkat nilai, kepercayaan dan pemahamannya yang penting yang sama-sama dimiliki oleh para anggotanya. Organisasi yang sukses tampak memiliki kebudayaan yang kuat yang dapat menarik, memelihara dan mengimbali (*reward*) orang yang berhasil melaksanakan peranannya dan mencapai sasarannya. Budaya perusahaan adalah aplikasi dari

budaya organisasi terhadap badan usaha atau perusahaan dalam Ndraha (2003). Budaya perusahaan adalah peramuan berpola *top middle-bottom* kemudian disemaikan ke setiap sel organisasi, dan menjadi nilai-nilai kehidupan bersama yang dapat muncul dalam bentuk perilaku formal maupun informal (Moeljono, 2005).

Budaya perusahaan menurut Effendi (2009) adalah kumpulan nilai-nilai (*values*) dan unsur-unsur yang menentukan identitas dan perilaku suatu organisasi perusahaan, dan merupakan strategi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam visi dan misi perusahaan. Perusahaan yang dapat berkembang dengan pesat dalam jangka panjang ternyata memiliki budaya perusahaan yang kuat.

b. Budaya Organisasi yang Kuat

Untuk mengetahui budaya perusahaan yang kuat, maka berikut definisi budaya perusahaan yang kuat dalam Tika (2006)

- 1) Menurut Kotter dan Heskett (1992) budaya yang kuat adalah budaya yang hampir semua manajer menganut bersama seperangkat nilai dan metode menjalankan bisnis yang relatif konsisten, dan karyawan baru mengadopsi nilai-nilai dengan sangat cepat.
- 2) Menurut Rahman (1994) dalam bukunya *Corporate Culture and Productivity* mengemukakan bahwa organisasi-organisasi yang mengembangkan budaya organisasi yang kuat dan positif apabila mereka menghadapi tantangan-tantangan atau ancaman dari lingkungan eksternal. Adapun lingkungan eksternal dapat dikelola

dengan baik apabila para karyawan mengetahui dengan jelas dan menghayati ideologi perusahaan, menjunjung tinggi perusahaan serta karyawan karyawan sangat terintegrasi.

- 3) Menurut S.P Robbins (1997) budaya perusahaan yang kuat adalah budaya dimana nilai-nilai organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas anggota organisasi.

c. Faktor-faktor yang menentukan kekuatan budaya perusahaan:

Menurut Luthans dalam Tika (2006), faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya perusahaan adalah:

- 1) Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru baik yang dilakukan melalui bimbingan seorang anggota senior terhadap anggota baru maupun melalui program-program latihan.

Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Selain itu kebersamaan juga dipengaruhi oleh imbalan, imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan, hadiah-hadiah, dan tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya pada sebuah perusahaan.

2) Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya perusahaan. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Keinginan pegawai untuk melaksanakan nilai-nilai budaya dan bekerja semakin meningkat apabila mereka diberi imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memberikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota organisasi guna menanamkan nilai-nilai budaya.

d. Ciri-Ciri Budaya Kuat

Deal dan Kennedy (1982) dalam Tika (2006) dijelaskan ciri-ciri perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat, yakni :

- 1) Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dan jelas tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik.
- 2) Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam perusahaan digariskan secara jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh orang-orang di dalam perusahaan sehingga orang bekerja menjadi sangat kohesif.
- 3) Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak berhenti hanya pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan, dari mereka yang berpangkat paling rendah sampai pimpinan tertinggi.

- 4) Perusahaan memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan perusahaan dan secara sistematis menciptakan bermacam-macam tingkat pahlawan, misalnya pramujual terbaik bulan ini, pemberi saran terbaik, pengemudi terbaik dan sebagainya.

e. Unsur-Unsur yang Merupakan Ciri Budaya Kuat (Tika 2006) :

- 1) Kejelasan nilai-nilai dan Keyakinan (*Clarity of Ordering*)

Nilai-nilai dan keyakinan yang disepakati oleh anggota organisasi dapat ditentukan secara jelas. Kejelasan nilai-nilai ini ditentukan dalam bentuk filosofi usaha, slogan perusahaan, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan dan prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha. Perusahaan yang mempunyai nilai-nilai budaya yang jelas dapat memberikan pengaruh nyata dan jelas kepada perilaku anggota perusahaan.

- 2) Penyebarluasan nilai-nilai dan keyakinan (*Extent of Ordering*)

Penyebaran nilai-nilai ini terkait dengan seberapa banyak karyawan perusahaan yang menganut nilai-nilai dan keyakinan budaya organisasi. Penyebarluasan nilai-nilai sangat tergantung dari sistem sosialisasi atau pewarisan yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada anggota organisasi khususnya anggota yang baru. Sistem sosialisasi dapat dilakukan melalui orientasi yang menyangkut pemberian bimbingan anggota-anggota organisasi khususnya kepada anggota baru oleh pejabat perusahaan secara berjenjang.

3) Intensitas pelaksanaan nilai-nilai Inti (*Core Values Being Intensely Held*)

Intensitas dimaksudkan seberapa jauh nilai-nilai budaya organisasi dihayati, dianut, dan dilaksanakan secara konsisten oleh anggota-anggota perusahaan. Disamping itu intensitas juga dimaksudkan bagaimana cara perusahaan memperlakukan karyawan yang secara konsekuen menjalankan nilai-nilai budaya organisasi dan anggota organisasi yang hanya separuh atau sama sekali tidak menjalankan nilai-nilai budaya.

4) Unsur Kohesi

Kohesi dari suatu kelompok yang kuat akan menyebabkan nilai-nilai budaya dapat dipahami, dimengerti, dan dilaksanakan dengan penuh kesadaran oleh anggota-anggota organisasi. Tingginya kohesi kelompok berakibat jarang ada perasaan tertekan dan kesalahpahaman pada diri anggota perusahaan.

5) Unsur Komitmen

Komitmen yang kuat menyebabkan seseorang bisa mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan merasakan adanya ikatan batin dengan perusahaan tersebut. Tumbuhnya komitmen seseorang dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu imbalan, penghargaan, prestise, motivasi dan sebagainya.

6) Unsur Ritual

Dijumpai banyak ritual, mulai dari yang sangat sederhana sampai ritual yang mewah. Pimpinan organisasi selalu mengalokasikan waktunya untuk menghadiri acara-acara ini..

7) Unsur Jaringan

Perusahaan memiliki jaringan kultural yang kuat yang bisa menampung cerita-cerita kehebatan para pahlawannya yang telah berjasa terhadap perusahaan.

8) Unsur Kinerja

Pada akhirnya budaya yang telah diterapkan dan dianut oleh anggota perusahaan akan berdampak terhadap kinerja anggota dan perusahaan.

f. Langkah – Langkah Kegiatan Untuk Memperkuat Budaya Perusahaan

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan pemimpin perusahaan untuk memperkuat budaya organisasi (Tika 2006):

1) Memantapkan nilai-nilai dasar budaya perusahaan.

Nilai-nilai dasar budaya organisasi dapat diterjemahkan sebagai filosofi usaha, asumi dasar, moto perusahaan, misi dan tujuan umum dan prinsip-prinsip dalam menjalankan usaha. Pimpinan organisasi perlu memantapkan nilai-nilai dasar tersebut agar dapat dipakai sebagai pedoman berperilaku bagi karyawan.

2) Melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi.

Setelah nilai-nilai dasar budaya organisasi dimantapkan, kegiatan selanjutnya melakukan pembinaan terhadap seluruh anggota organisasi/karyawan. Arah pembinaan adalah agar nilai-nilai dasar yang menjadi budaya organisasi dapat dipahami, dihayati, dan dilaksanakan oleh anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru. Pembinaan terhadap anggota dapat dilakukan melalui dua cara, yakni bimbingan dan pelatihan.

Bimbingan dapat dilakukan oleh pemimpin perusahaan terhadap bawahannya secara berjenjang dan dapat pula dilakukan oleh anggota senior kepada anggota baru di sebuah perusahaan. Disamping bimbingan juga bisa dilakukan dengan pelatihan. Pimpinan perusahaan perlu membuat jenjang-jenjang pelatihan kepada anggota perusahaan khususnya anggota baru.

3) Memberikan contoh atau teladan.

Memberikan contoh atau teladan yang ditunjukkan seorang pemimpin dalam berperilaku, merupakan pedoman nyata yang cepat diikuti dan ditiru oleh anggota-anggota perusahaan dalam berperilaku.

4) Membuat acara-acara rutinitas.

Salah satu cara kegiatan untuk menanamkan dan memperkuat budaya organisasi adalah pimpinan organisasi perlu membuat acara rutinitas. Berbagai acara rutinitas bisa dilakukan

antara lain rapat rutin, rekreasi bersama, olahraga bersama, malam kesenian dan lainnya.

5) Memberikan penilaian dan penghargaan.

Penilaian dan penghargaan secara berkala perlu dilakukan oleh pemimpin organisasi kepada anggota-anggotanya. Bagi anggota organisasi yang berprestasi dalam penanaman nilai-nilai budaya organisasi perlu diberi penghargaan berupa kenaikan gaji, jabatan, pangkat, dan sebagainya.

6) Tanggap terhadap masalah eksternal dan internal.

Masalah-masalah eksternal yang banyak berpengaruh terhadap budaya organisasi adalah persaingan, pelanggan, penguasaan pasar, peraturan pemerintah, pengaruhperubahan global dunia. Masalah-masalah internal yang banyak berpengaruh terhadap budaya disebuah perusahaan adalah konflik dalam organisasi, tuntutan pegawai, dan sebagainya.

7) Koordinasi dan kontrol.

Penguatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan koordinasi dan kontrol. Koordinasi dapat dilakukan melalui rapat-rapat resmi, koordinasi antarpejabat secara berjenjang, dan sebagainya. Hasil pengawasan dapat dijadikan sebagai umpan balik memperkuat budaya organisasi.

3. Auditor Internal

a. Pengertian

IIA dalam Tunggul 2010, memperkenalkan *Standards for the Professional Practice of Internal Auditing* yang mendefinisikan sebagai berikut :

“Audit internal adalah fungsi penilai independen yang dibentuk dalam perusahaan untuk mengaudit dan mengevaluasi aktivitasnya sebagai jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Definisi audit internal menurut *Guidance Task Force* (GTF) tahun 1999 dalam Wirawan (2008) yaitu:

“audit internal adalah sebuah aktifitas konsultasi dan keyakinan objektif yang dikelola secara independen di dalam organisasi dan diarahkan oleh filosofi penambahan nilai untuk meningkatkan operasional perusahaan. Audit tersebut membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektifitas proses pengelolaan risiko, kecukupan kontrol, dan pengelolaan organisasi”

Konsersium Organisasi Profesi Audit Internal tahun 2004 dalam Wirawan (2008) mendefinisikan audit internal sebagai berikut :

“audit internal adalah kegiatan *assurance* dan konsultasi yang independen dan objektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektifitas pengelolaan risiko, pengendalian, dan proses *governance*”

Dari beberapa definisi yang ada di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa auditor internal adalah kegiatan yang sistematis dan objektif yang dilakukan oleh orang yang independen dan berkompeten dalam sebuah organisasi terhadap aktifitas yang diaudit dan menelaah aktifitas secara

terus menerus yang diarahkan untuk menambah nilai dan meningkatkan operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya.

b. Peran Auditor Internal

Dalam standar kinerja auditor internal (Tunggal 2010), auditor dapat menjalankan fungsinya sebagai berikut:

1) Manajemen risiko

Aktivitas audit internal harus membantu organisasi dengan cara mengidentifikasi dan mengevaluasi eksposur risiko yang signifikan dan berkontribusi pada perbaikan sistem manajemen risiko dan pengendalian.

- a) Aktivitas audit internal harus mengawasi dan mengevaluasi efektivitas sistem manajemen risiko organisasi.
- b) Aktifitas audit internal harus mengevaluasi eksposur risiko yang berhubungan dengan sistem tata kelola, operasi, dan informasi organisasi
- c) Selama penugasan konsultasi, auditor internal harus menunjukkan risiko yang konsisten dengan tujuan penugasan dan harus mewaspadaai adanya risiko lain yang signifikan.
- d) Auditor internal harus menggunakan pengetahuan tentang risiko penugasan konsultasi ke dalam proses pengidentifikasian dan pengevaluasian eksposur risiko perusahaan yang signifikan.

2) Melakukan Kontrol

Aktivitas audit internal harus membantu organisasi dalam mempertahankan pengendalian yang efektif dengan mengevaluasi efektivitas dan efisiensi pengendalian serta dengan meningkatkan perbaikan yang berkelanjutan.

- a) Berdasarkan hasil penentuan risiko, aktivitas auditor internal harus mengevaluasi kecukupan dan efektivitas pengendalian yang terdiri atas sistem tata kelola, operasi, dan informasi organisasi.
- b) Auditor internal harus memastikan sejauh mana tujuan dan sasaran operasi dan program audit internal telah tercapai dan sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi.
- c) Auditor internal harus menelaah operasi dan program untuk memastikan sejauh mana hasilnya konsisten dengan tujuan dan sasaran yang dibuat, untuk menetapkan apakah operasi dan program telah diimplementasikan atau dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan.
- d) Auditor internal harus memastikan sejauh mana manajemen telah mencapai kriteria yang memadai untuk mendapatkan apakah tujuan dan sasaran telah tercapai. Jika telah memadai, maka auditor internal harus menggunakan kriteria tersebut dalam evaluasi mereka.

- e) Selama penugasan konsultasi, auditor internal harus menetapkan penendalian yang konsisten dengan tujuan penugasan yang harus waspada terhadap adanya kelemahan pengendalian yang signifikan.
- f) Auditor internal harus mengevaluasi target operasi dan ekspektasi yang ditetapkan dan harus menentukan apakah standar operasi tersebut dapat diterima dan dicapai.
- g) Auditor internal harus menggunakan pengetahuan tentang pengendalian yang didapat dari penugasan konsultasi ke dalam proses pengidentifikasian dan pengevaluasian eksposur risiko perusahaan yang signifikan.

3) Tata kelola

Aktifitas auditor internal harus berkontribusi pada proses tata kelola organisasi dengan mengevaluasi dan memperbaiki proses di perusahaan.

- a) Mengkomunikasikan tujuan yang telah dibuat
- b) Mengawasi perencanaan tujuan.
- c) Auditor internal harus memeriksa berbagai operasi dan program untuk memastikan konsistensinya terhadap nilai-nilai organisasi.
- d) Tujuan penugasan konsultasi harus konsisten dengan nilai dan tujuan organisasi secara keseluruhan.
- e) Pertanggungjawaban atas tujuan dengan memastikan nilai-nilai perusahaan dijaga.

B. Penelitian Terdahulu

Wirawan (2008) meneliti pengaruh peran auditor internal dan etika bisnis terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG. Dalam penelitian ini sampelnya adalah BUMN yang ada di Kota Padang. Penelitian ini menunjukkan auditor internal dan etika bisnis berpengaruh signifikan positif terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG.

. Selanjutnya penelitian Ramadhani (2009) yang menguji peran dewan komisaris dan auditor internal terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG pada BUMD se Sumatera Barat juga menemukan bahwa auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap pelaksanaan GCG. Begitu juga dengan dewan komisaris, ternyata berpengaruh signifikan positif terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2009) tentang peran direksi, peran auditor internal, prinsip pengungkapan informasi perusahaan secara transparan dan etika bisnis terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG pada kantor cabang bank pemerintah dan swasta di Kota Padang. Hasil penelitian ini menyatakan direksi, auditor internal dan prinsip pengungkapan informasi tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG, sedangkan etika bisnis berpengaruh signifikan positif terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Agustina (2008) yang menguji budaya perusahaan dan pengendalian intern terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG. Dalam penelitian ini, sampelnya pada kantor cabang bank pemerintah dan swasta di Kota Padang. Hasil penelitian ini menemukan

budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG, sedangkan pengendalian internal berpengaruh signifikan positif terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG. Selanjutnya penelitian Irmayuli (2009) yang menguji pengaruh etika bisnis dan budaya perusahaan terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG pada kantor pusat Bank Nagari Kota Padang, dan hasilnya budaya perusahaan dan etika bisnis berpengaruh terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Budaya Perusahaan dengan Pelaksanaan Prinsip GCG

Good Corporate Governance adalah sistem yang mengatur, mengelola dan mengawasi proses pengendalian usaha untuk menaikkan nilai saham, sekaligus sebagai bentuk perhatian kepada *stakeholders*, karyawan, kreditor, dan masyarakat sekitar (Tunggal 2010). Budaya perusahaan yang baik merupakan inti dari *Good Corporate Governance* (Moeljono, 2005). Budaya perusahaan berbanding lurus dengan GCG, implementasi GCG dapat berhasil dengan lancar dan sukses jika didukung dengan internalisasi budaya perusahaan, tanpa budaya perusahaan yang kuat dan dijalankan secara konsisten, maka implementasi GCG akan mengalami kegagalan (Effendi 2009).

Keberhasilan implementasi GCG dalam pengelolaan perusahaan pada era globalisasi sangat tergantung pada nilai-nilai budaya perusahaan yang dianut dan dipraktekkan di lingkungan perusahaan. Bagaimanapun perusahaan berusaha untuk menerapkan prinsip-prinsip GCG, jika tidak

didukung dengan budaya yang kuat maka penerapan prinsip-prinsip GCG akan gagal, tapi jika budaya perusahaan yang kuat sudah menjadi darah daging dari setiap anggota, maka tentu akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menerapkan prinsip-prinsip GCG dalam operasionalnya.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Irmayuli (2009) menghasilkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG, dan ini sesuai dengan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya. Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin menguji kembali karena menduga bahwa budaya perusahaan berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG, karena semakin kuat budaya organisasi disebuah perusahaan, maka semakin baik pula penerapan prinsip-prinsip GCG di perusahaan tersebut.

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*

2. Hubungan Peran auditor internal terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG

Auditor internal merupakan profesi yang dinamis dan terus berkembang yang mengantisipasi perubahan dalam lingkungan operasinya dan beradaptasi terhadap perubahan dalam struktur organisasi, proses, dan teknologi (Tunggal, 2010). Auditor internal merupakan salah satu unsur dari GCG (Tunggal, 2010). Kemudian *The Indonesian Code for Good Corporate Governance* menyatakan auditor internal memegang peranan penting

terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG. Dalam proses tata kelola yang baik, auditor internal membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan pendekatan yang terarah dan sistematis dalam menilai dan mengevaluasi efektifitas manajemen risiko melalui pengendalian (Effendi 2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2009) pada BUMD se Sumatera Barat menemukan bahwa auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG. Namun penelitian yang dilakukan Nurhayati (2009) pada bank pemerintah dan swasta di Kota Padang menemukan bahwa auditor internal tidak berpengaruh signifikan positif terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG.

Auditor internal adalah pihak yang memastikan bahwa langkah-langkah dalam mencapai tujaun perusahaan telah dijalankan dengan baik dan tetap pada prinsip-prinsip GCG. Jika tidak ada pihak yang mengontrol maka tidak ada tolak ukur dalam menentukan bahwa operasional perusahaan telah sesuai dengan ketentuan-ketentuan perusahaan yakni berlandaskan prinsip-prinsip GCG. Maka diharapkan dengan keberadaan auditor internal dapat membuat perusahaan bisa menerapkan prinsip-prinsip GCG dengan baik yang akhirnya dapat membuat sebuah perusahaan terus bisa bertahan dalam setiap kondisi pasar yang selalu berubah.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menduga bahwa peran auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip GCG.

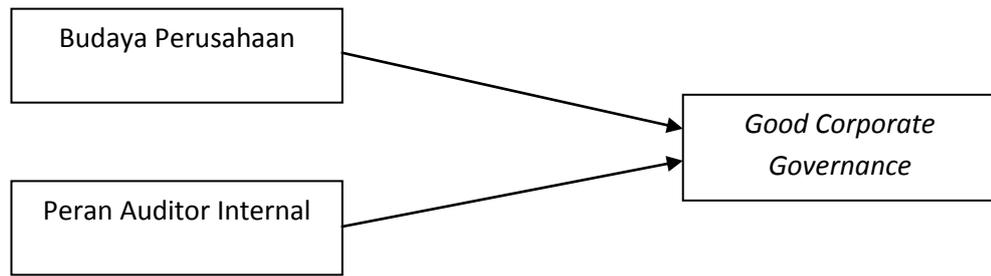
H₂ : Auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*

D. Kerangka Konseptual

Budaya perusahaan merupakan suatu sistem nilai yang dimiliki oleh perusahaan. Nilai-nilai tersebut dapat menentukan bagaimana perilaku individu yang ada dalam perusahaan. Budaya perusahaan yang baik menjadi penentu dari tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Perusahaan yang memiliki budaya tidak akan melakukan tindakan yang akan merugikan pemegang saham dan anggota *stakeholders* non pemegang saham sehingga mereka akan melaporkan mengenai informasi aktifitas perusahaan terkait dengan perusahaan secara transparan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik akan menjadi penentu dari pelaksanaan prinsip-prinsip GCG.

Peran auditor internal dalam pelaksanaan prinsip-prinsip GCG adalah untuk memonitor apakah pelaksanaan upaya dalam mencapai tujuan perusahaan telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang benar serta memperhatikan etika dalam mencapai tujuannya, perusahaan dalam hal ini adalah BUMN, apabila didukung oleh peran auditor internal seperti yang terdapat dalam pedoman pelaksanaan prinsip GCG maka tujuan pelaksanaan GCG pada BUMN akan dapat terwujud.

Dari uraian diatas maka kerangka konseptual dari penelitian ini di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari analisa pengaruh dari budaya perusahaan dan peran auditor internal terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG adalah sebagai berikut :

1. Budaya perusahaan berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG pada BUMN di Kota Padang
2. Peran auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG pada BUMN di Kota Padang

B. Saran

Dari pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan penerapan prinsip-prinsip GCG pada sebuah perusahaan diperlukan usaha semua pihak yang ada didalam perusahaan akan pentingnya GCG. Dimana penerapan GCG dapat melindungi semua *stakeholders* perusahaan dan akan memberikan manfaat jangka panjang kepada perusahaan.
2. Untuk meningkatkan penerapan prinsip-prinsip GCG maka perusahaan perlu untuk membangun suatu nilai atau budaya yang mendukung pelaksanaan prinsip-prinsip GCG.

3. Pihak yang berwenang dalam perusahaan harus lebih mensosialisasikan kode etik yang berlaku di perusahaan, memperbaiki cara penilaian risiko yang terkait dengan produk dan transaksi perusahaan serta meningkatkan pengkomunikasian informasi agar tanggungjawab dapat dilaksanakan dengan baik.
4. Peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* seperti kebijakan hukum, auditor eksternal dan transparansi informasi perusahaan.