

**PENGARUH AUDIT INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada Bank BRI Kantor Cabang Kapt A. Rivai
Palembang)**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Marcellina Tia Vania

1620210013

**STIE MULTI DATA PALEMBANG
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PALEMBANG
2021**

STIE MULTI DATA PALEMBANG

Program Studi Akuntansi
Skripsi Sarjana Ekonomi
Semester Gasal Tahun 2020/2021

PENGARUH AUDIT INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada Bank BRI Kantor Cabang Kapt A. Rivai Palembang)

Marcellina Tia Vania

1620210013

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh audit internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Kapt A. Rivai Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Bank BRI Kantor Cabang Kapt A. Rivai Palembang yaitu sebesar 125 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Data yang digunakan berupa data primer yang diambil berdasarkan kuesioner yang disebarikan sebanyak 45 responden yaitu auditor dan auditee Bank BRI Kantor Cabang Kapt A. Rivai Palembang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa audit internal dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa audit internal dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Kapt A. Rivai Palembang.

Kata Kunci: audit internal, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang merupakan aset paling penting bagi perusahaan, dimana sumber daya tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi yang merupakan sumber daya penentu untuk tercapainya visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000 dalam Almustofa, 2014, hal 1) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelebihan. Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila kinerja karyawan di perusahaan sesuai kontribusi pekerjaan yang

telah diberikannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan kinerja yang baik maka diperlukan audit internal di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Marlina (2016, hal 1) mendefinisikan audit internal merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang auditor dalam perusahaan itu sendiri. Setiap perusahaan perlu melakukan audit internal guna mengevaluasi kinerja perusahaan dari tahun ke tahun. Audit internal tidak hanya bertujuan untuk mengevaluasi laporan keuangan saja melainkan juga mengaudit kinerja karyawan dalam perusahaan itu sendiri guna mengetahui perkembangan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, khususnya karyawan yang berkaitan dengan laporan seperti karyawan akuntansi, keuangan, satuan pengawasan internal, dan sumber daya manusia. Kegiatan audit internal haruslah membantu organisasi menerapkan pengendalian yang efektif dengan mengevaluasi efektivitas dan efisiensi serta mendorong perbaikan yang terus menerus. Audit internal sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan khususnya perusahaan yang sudah *go-public* guna mendukung *efektifitas* dan *efisiensi* suatu perusahaan. Audit internal biasanya dilakukan oleh seorang auditor dalam perusahaan itu sendiri. Kegiatan audit internal mempunyai peran penting dalam sebuah perusahaan dalam mengevaluasi, mengawasi dan melakukan pengendalian internal dalam operasional perusahaan. Audit internal timbul sebagai suatu cara atau teknik guna mengatasi risiko yang meningkat akibat semakin pesatnya laju perkembangan dunia usaha atau adanya kondisi *economic turbulence*, dimana terjadi perubahan secara

dinamis dan tidak dapat diprediksi sehubungan dengan era globalisasi, sehingga sumber informasi yang sifatnya tradisional dan informal sudah tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan para manajer yang bertanggung jawab atas hal-hal yang tidak teramati secara langsung.

Hasil audit internal diharapkan akan dapat meningkatkan reliabilitas informasi tentang keadaan dalam unit-unit yang diawasinya. Dengan semakin berkembangnya usaha perusahaan, tentu saja akan menambah beban bagi pihak manajemen dalam mengendalikan kegiatan operasional perusahaan yang juga semakin meluas. Sejalan dengan itu, maka sudah selayaknya apabila beberapa wewenang dan tanggung jawab manajemen didelegasikan kepada beberapa auditor internal untuk melakukan tugas pengawasan yang sifatnya internal. Audit internal akan berhasil meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan apabila penerapannya dilakukan dengan benar, akan tetapi ada faktor lain yang perlu diperhatikan yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002 dalam Almustofa, 2014, hal 2). Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai

secara maksimal. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja mencakup dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah seluruh keadaan yang terjadi, berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Selain memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti udara, suara, cahaya, dan warna yang mengindikasikan lingkungan kerja tersebut adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan kerja dalam perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian dalam Sella Tantowi (2017) yang berjudul Pengaruh Pengendalian Internal, Audit Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di RS Bakti Timah Pangkalpinang menyimpulkan bahwa audit internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya audit internal, kinerja karyawan akan selalu diawasi/dikontrol sehingga para karyawan akan meningkatkan kinerja mereka.

Namun, hal tersebut bertolak belakang dengan hasil yang ditemukan oleh Ati Marlina (2016) yang berjudul Pengaruh Audit Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Timah (Persero) Tbk menyimpulkan bahwa audit internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan. Akan tetapi audit internal

tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga. Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian Apfia Ferawati (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cahaya Indo Persada Surabaya menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Banyak juga skandal-skandal yang terjadi sehingga membuat perusahaan banyak mengalami kerugian. Dilihat dari situs detik.com (12 Oktober 2020) memperlihatkan bahwa Bank BRI Cabang Veteran Palembang dibobol Rp 123,8 miliar menggunakan kredit fiktif. Mantan Pemimpin Cabang, Yandes Hamidi dihukum 9 tahun dan pidana ganti rugi Rp 12,2 miliar. Pidana ganti rugi ini dijatuhkan Mahkamah Agung (MA). "Menjatuhkan pidana tambahan kepada Terdakwa untuk membayar uang pengganti sebesar Rp 12,2 miliar," demikian bunyi putusan kasasi MA seperti dilansir di websitenya, Jumat (12/7/2013). Jika dalam waktu 1 bulan sejak putusan berkekuatan hukum tetap tidak membayar uang pengganti, maka harta bendanya dapat disita oleh Jaksa dan dilelang untuk menutupi uang pengganti tersebut. Di Pengadilan Negeri (PN) Palembang dan Pengadilan Tinggi

Palembang, hukuman pidana uang pengganti ini tidak dijatuhkan. "Dalam hal tidak mempunyai harta benda yang mencukupi untuk membayar uang pengganti, maka diganti dengan pidana penjara selama 4 tahun," bunyi amar kasasi yang diadili oleh Artidjo Alkostar, MS Lumme dan M Askin. Dalam vonis yang diketok 20 Maret 2013 ini, Yandes tetap dijatuhi pidana pokok seperti yang dijatuhkan Pengadilan Negeri (PN) Palembang yaitu 9 tahun penjara dan denda Rp 500 juta. Jika tidak mau membayar denda maka diganti penjara 6 bulan. Masalah uang pengganti, majelis hakim tidak sepakat. Menurut hakim agung M Askin uang pengganti tidak tepat dijatuhkan sebab tidak jelas atau tidak terbukti berapa kerugian negara yang dinikmati oleh Terdakwa. "Menurut Pasal 18 ayat 1 huruf b UU Tipikor, yang dimaksud uang pengganti adalah uang yang jumlahnya sebanyak-banyaknya dengan harta benda yang diperoleh dari tindak pidana korupsi. Judex Facti juga berpendapat bahwa Terdakwa tidak ada menerima keuntungan atau menambah kekayaan dari pencairan kredit tersebut," demikian alasan M Askin. Namun pendapat M Askin kalah suara dengan dua hakim lainnya. Modus pembobolan ini dengan membuat kredit fiktif kategori kredit usaha rakyat sebanyak 42 orang, kredit modal kerja 11 orang, kredit ekspres 64 orang, kredit perumahan rakyat 9 orang dan kredit multi guna sebanyak 1 orang. Selanjutnya, fotocopi KTP, kartu keluarga, dan NPWP orang-orang tersebut dipinjam dan mereka menjadi seolah-olah para peminjam kredit dan mendapat imbalan Rp 2 juta. Hingga akhirnya proses pencairan dimasukkan ke dalam rekening PT Kelana Prestasi Bersaudara. Seiring waktu, aksi ini

terungkap berdasarkan audit kerugian negara yang dihitung BPKP Sumsel. Dalam kasus ini mantan Direktur Utama PT Kelana Prestasi Bersaudara Abdul Rasyid divonis 15 tahun penjara. Adik Rasyid, Amrah Muslimah, juga dihukum dengan hukuman yang sama. Keduanya juga wajib mengembalikan kerugian negara Rp 42.475.378.955. Hal tersebut dianggap sangat mengecewakan serta merugikan dan secara otomatis mencoreng nama perusahaan dikarenakan perusahaan tersebut dinilai belum memiliki sistem yang cukup baik bagi nasabah maupun karyawan yang bekerja, termasuk terganggunya lingkungan kerja serta menimbulkan konflik baru yang terjadi di perusahaan tersebut. Audit internal memiliki peran penting di dalam perusahaan yang dimana hasilnya memiliki daya guna untuk perbaikan kemajuan perusahaan. Audit internal merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan topik mengenai **“Pengaruh Audit Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Bank BRI Kantor Cabang Kapt A. Rivai Palembang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Audit Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Kapt A. Rivai Palembang?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Kapt A. Rivai Palembang?
3. Apakah Audit Internal dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Kapt A. Rivai Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Objek penelitian ini hanya berfokus pada Bank BRI Kantor Cabang Kapt A. Rivai Palembang.
2. Penelitian ini dibatasi pada dua variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Kapt A. Rivai Palembang, yaitu audit internal dan lingkungan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai beberapa hal berikut:

1. Untuk mengetahui apakah audit internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah audit internal dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian adalah:

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan manfaat secara teoritis, karena merupakan hasil pengujian mengenai audit internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat juga digunakan sebagai sumber referensi dan bahan perbandingan dalam rangka pengembangan penelitian bagi peneliti selanjutnya.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menjadi pedoman, bahan pertimbangan serta bahan referensi dalam mengatur dan mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga menciptakan peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

1.6 Sistematika Penelitian

Penulisan skripsi ini disusun secara teratur dalam bab per bab yang masing-masing bab dibagi menjadi sub bab, dengan tujuan mempermudah pembahasan serta untuk mempermudah pembaca memahami garis besar penelitian ini. Isi dan bahasan ini disajikan dalam bentuk sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah yang berisi tentang masalah-masalah atau *issue* yang melandasi penelitian. Selanjutnya akan dibahas mengenai perumusan masalah

yaitu masalah-masalah yang akan diteliti. Dalam bab ini juga dipaparkan tentang tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai Teori Atribusi serta penjabaran dari variabel-variabel independennya yaitu audit internal, lingkungan kerja dan terdapat juga variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Selain itu, di dalamnya juga berisi penelitian terdahulu, hubungan antar variabel yang digambarkan dalam kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang pendekatan penelitian, objek dan subjek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, definisi operasional variabel dan pengukurannya serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum tentang objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran yang merupakan hasil penelitian serta saran kepada pihak yang bersangkutan agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Adha, N. Y. (2018). *Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variable Moderating (Survei pada Beberapa BUMD Kota Bandung)*. Doctoral dissertation. Universitas Widyatama.
- Agoes, Sukrisno. 2019. *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik, Buku 2, Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Alifia Aprilyanti. 2014. *Pengaruh Internal Audit Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk)*. Jurnal Akuntansi.
- Almustofa, Resa. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*.
- Analisa, L. W., & Rahardjo, M. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*. Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro.
- Apfia, Ferawati, (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Vol 5, No 1. Universitas Kristen Petra
- Ati, Marlina, (2016). *Pengaruh Audit Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Timah (Persero) Tbk*. Skripsi. Universitas Bangka Belitung.
- Depi, Fujianti, (2017) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dapensi Trio Usaha Bandung*. Skripsi (S1) Thesis. Bandung. Universitas Pasundan.
- Dharmawan, Y. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Bali. Universitas Udayana.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang. Universitas Diponegoro.

- Heny, S. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal JIBEKA, 9.
- IAI. (2008). *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta.
- Krisnawati, Dewa Ayu Nyoman. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Pemanfaatan Teknologi, Dan Kesesuaian Tugas-Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Fiskus Di Kanwil DJP Sumsel & Kep.Babel*. Skripsi. Palembang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Multi Data Palembang.
- Maria, Husnun Nisa. 2009. *Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahman, Ludiar. 2017. *Pengaruh Audit Internal dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surabaja Mandiri Cabang Cirebon*. Skripsi. Cirebon. Universitas Widyatama.
- Sawyer, Lawrence B. (2005). *Audit Internal Sawyer Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, Jihan Melinda. (2020). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Healthy Safety Enviroment (HSE) Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Rachmat Kilanta Sakti*. Skripsi. Palembang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Multi Data Palembang.
- Sedarmayanti & Hidayat Syarifudin. (2011). *Metodologi Penelitian*. Mandar Maju. Bandung.
- Seftika, Muharramia. 2008. *Pengaruh Internal Audit Terhadap Kinerja Karyawan pada Perbankan di Kota Kediri*. Skripsi Thesis. Surakarta. Universitas Muhammadiyah.
- Sella, Tantowi. (2017) *Pengaruh Pengendalian Internal, Audit Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di RS Bakti Timah Pangkal Pinang*. Skripsi Thesis. Universitas Bangka Belitung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV : Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV : Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV : Bandung.

Valentino. (2019). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT.Mandiri*. Skripsi. Palembang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Multi Data Palembang.

Saputra, Ari. (2013). *BRI Dibobol Rp 123,8 Miliar, Eks Pemimpin Cabang Dihukum 9 Tahun*. Diakses 12 Oktober 2020, Detik.com.

