

PENGARUH KEBIJAKAN PERUSAHAAN DAN NILAI ETIKA ORGANISASI TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN ETIS INTERNAL AUDIT

Rachmat Arief

Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur

Jl. Raya Ciledug, Petukangan Utara, Kebayoran Lama, Jakarta 12260

Email: rachmat.arief1213@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the company's policy on ethics of Internal Audit. The sample used is the Internal Auditor who works on company property. The dependent variable in this study is the ethical decision making, whereas an independent variable is the policy of the company. The method used is descriptive method that is a method which concludes, presenting, and analyzing the data so as to produce a fairly clear picture on this writing. The results showed that the company's policy and organizational ethical values influence the ethical decision-making Internal Audit.

Keywords: Corporate Policy, Values Organizational Ethics, Ethical Decision, Internal Audit.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebijakan perusahaan terhadap etika Internal Audit. Sampel yang digunakan adalah Internal Auditor yang bekerja pada perusahaan properti. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pengambilan keputusan etis, sedangkan variabel independen adalah kebijakan perusahaan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu suatu metode yang menyimpulkan, menyajikan, dan menganalisis data sehingga menghasilkan gambaran yang cukup jelas atas penulisan ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan dan nilai etika organisasi berpengaruh terhadap pengambil keputusan etis Internal Audit.

Kata kunci: Kebijakan Perusahaan, Nilai Etika Organisasi, Keputusan Etis, Internal Audit.

PENDAHULUAN

Internal auditing adalah suatu fungsi penilaian independen yang dijalankan dalam suatu perusahaan untuk menguji dan melakukan evaluasi pengendalian internal dalam suatu perusahaan / organisasi. Kualitas Internal Audit yang dilakukan akan berhubungan dengan kompetensi dan obyektivitas dari staf internal audit pada perusahaan tersebut. Tujuan pemeriksaan mencakup pula pengembangan pengawasan yang efektif dengan biaya yang wajar (Tugiman, 1997).

Sebagai pekerja, Internal Audit mendapatkan penghasilan dari perusahaan dan bergantung pada perusahaan pemberi kerja. Memang secara struktur organisasi, pada umumnya Internal Audit dibawah kendali dari Direktur Utama. Sehingga independensi Internal Audit masih dapat diandalkan saat melakukan pemeriksaan atau review ke departemen-departemen atau unit yang ada dalam perusahaan/organisasi tersebut. Tetapi saat tugas pemeriksaan pada suatu departemen bersinggungan dengan kepentingan Direktur Utama, maka independensi dari Internal Audit kurang dapat diandalkan lagi. Sedangkan Internal Audit harus tetap menjaga nilai-nilai etika sebagai perwujudan tanggungjawab pada profesi dan masyarakat. Disinilah konflik tersebut muncul, ketika Internal Audit menjalankan tugasnya dan menemukan permasalahan yang berkaitan dengan *Top Management*. Di satu sisi akan berdampak tidak langsung pada perusahaan, dan di sisi lain adalah bentuk tanggungjawab profesional Internal Audit. Untuk itu Internal Audit dihadapkan pada suatu kondisi, apakah etis atau tidak etis dalam pengambilan keputusannya.

Kemampuan dalam melakukan identifikasi etis atau tidak etis adalah suatu hal yang mendasar pada profesi akuntan. Keputusan etis adalah sebuah keputusan yang baik secara legal maupun moral dapat diterima oleh masyarakat luas (Trevino, 1986; Jones, 1991). Internal Audit sebagai karyawan akan bertanggungjawab kepada manajemen perusahaan, tetapi Internal Audit juga mempunyai tanggungjawab terhadap profesi dan publik serta kepada dirinya sendiri. Kemampuan Internal Audit dalam mengambil suatu keputusan yang diambil ketika menghadapi suatu dilema etika, akan bergantung pada berbagai hal, karena akan bersinggungan dengan perusahaan tempat bekerja. Manajemen dapat mempengaruhi Internal Audit dalam suatu penugasan/pemeriksaan, akan tetapi Internal Audit juga mempunyai tanggungjawab etika dalam pelaksanaan penugasan/pemeriksaan tersebut. Kondisi

demikian merupakan suatu dilematis bagi Internal Audit, jika tidak mengikuti keinginan manajemen maka akan mendapat "sanksi" bagi Internal Audit. Tetapi jika mengikuti keinginan manajemen, maka akan melanggar etika profesi mereka.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, permasalahan yang akan dirumuskan "Apakah kebijakan perusahaan dan nilai etika berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis Internal Auditor?"

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh nilai etika dan kebijakan perusahaan terhadap pengambil keputusan etis Internal Auditor dalam suatu dilema etika profesional.

TINJAUAN PUSTAKA

Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan adalah pedoman yang menjabarkan hukum-hukum, peraturan-peraturan, sasaran-sasaran, dan bisa dipergunakan oleh pihak manajer untuk pengambilan keputusan. Kebijakan perusahaan harus fleksibel dan gampang diinterpretasikan dan dimengerti oleh semua karyawan. (<http://www.wikipedia.org>).

Sebelum perusahaan membuat suatu kebijakan, perlu adanya perencanaan dalam penyusunan kebijakan tentang implementasi kebijakan-kebijakan dan strategi-strategi, sebagai berikut:

1. Semua kebijakan dan strategi harus didiskusikan dengan semua anggota dan staf manajemen.
2. Para manajer harus mengerti dimana dan bagaimana mereka bisa mengimplementasikan kebijakan-kebijakan dan strategi-strategi mereka.
3. Rencana tindakan harus dibuat setiap bagian.
4. Kebijakan-kebijakan dan strategi-strategi harus dievaluasi secara berkala.
5. Rencana cadangan harus dibuat, jikalau keadaan berubah.

6. Evaluasi perkembangan harus dilakukan secara berkala oleh manajer-manajer tingkat tertinggi.
7. Lingkungan yang baik dan *team spirit* dibutuhkan di dalam usaha.
8. Misi, sasaran, kekuatan dan kelemahan dari setiap bagian harus dianalisa untuk menentukan bagian-bagian masing-masing untuk mencapai misi dari perusahaan.
9. Metode prakiraan mengembangkan gambar yang dapat diandalkan tentang situasi perusahaan di masa depan.
10. Unit perencanaan harus diciptakan untuk meyakinkan semua rencana konsisten dan kebijakan dan strategi ditujukan untuk mencapai misi dan sasaran yang sama. Semua kebijakan harus didiskusikan dengan semua anggota dan staf manajemen yang dibutuhkan untuk melaksanakan setiap kebijakan dari setiap bagian.
11. Perubahan organisasional secara strategis dicapai melalui implementasi rencana tindakan delapan tahap dibuat oleh John P. Kotter. Tingkatkan keterdesakan, bentuk koalisi, benarkan visi, komunikasikan komitmen dari pihak yang terkait, berdayakan tindakan, ciptakan kemenangan-kemenangan jangka pendek, jangan mengendur, dan buat perubahannya melekat.

Keputusan Etis

Keputusan etis per definisi adalah sebuah keputusan yang baik secara legal dan moral dapat diterima oleh masyarakat luas (Trevino, 1986; Jones, 1991). Salah satu determinan penting perilaku pengambil keputusan etis adalah faktor-faktor yang secara unik berhubungan dengan individu pembuat keputusan dan variabel-variabel yang merupakan hasil dari proses sosialisasi dan pengembangan masing-masing individu.

Penelitian tentang pengambilan keputusan etis, telah banyak dilakukan dengan berbagai pendekatan mulai dari psikologi sosial dan ekonomi. Beranjak dari berbagai hasil penelitian tersebut kemudian dikembangkan dalam paradigma ilmu Akuntansi. Louwers, Ponemon, dan Ratdke (1997) menyatakan pentingnya penelitian tentang pengambil keputusan etis dari pemikiran dan perkembangan moral untuk profesi Akuntan dengan 3 alasan. Pertama, penelitian dengan topik ini dapat digunakan untuk memahami tingkat kesadaran perkembangan moral auditor dan akan menambah pemahaman tentang bagaimana perilaku auditor dalam menghadapi konflik etika. Kedua, penelitian dalam wilayah ini akan lebih menjelaskan problematika proses yang

terjadi dalam menghadapi berbagai pengambilan keputusan etis auditor yang berbeda-beda dalam situasi dilema etika. Ketiga, hasil penelitian ini akan dapat membawa dan menjadi arahan dalam tema etika dan dampaknya pada profesi akuntan.

Tahapan dalam pengambilan keputusan etis menurut Rest (dalam Zeigenfuss dan Martison, 2002) terdiri dari 4 (empat) tahapan, yaitu:

1. Pemahaman tentang adanya isu moral dalam sebuah dilema etika (*recognizing that moral issue exists*). Dalam tahapan ini menggambarkan bagaimana tanggapan seseorang terhadap isu moral dalam sebuah dilema etika.
2. Pengambilan keputusan etis (*make a moral judgment*), yaitu bagaimana seseorang membuat keputusan etis.
3. *Moral intention* yaitu bagaimana seseorang bertujuan atau bermaksud untuk berkelakuan etis atau tidak etis.
4. *Moral behavior*, yaitu bagaimana seseorang bertindak atau berperilaku etis atau tidak etis.

Unsur utama dalam pengambilan keputusan etis menurut Jones (1991) terdiri dari 3 (tiga) unsur, yaitu:

1. *Moral issue*, menyatakan seberapa jauh ketika seseorang melakukan tindakan, jika dia secara bebas melakukan tindakan itu, maka akan mengakibatkan kerugian (*harm*) atau keuntungan (*benefit*) bagi orang lain.
2. *Moral agent*, yaitu seseorang yang membuat keputusan moral (*moral decision*).
3. Keputusan etis (*ethical decision*) itu sendiri, yaitu sebuah keputusan yang secara legal dan moral dapat diterima oleh masyarakat luas.

Trevino (1986) menyusun sebuah model pengambilan keputusan etis dengan menyatakan bahwa keputusan etis adalah merupakan sebuah interaksi antara faktor individu dengan faktor situasional (*person-situation interactionist model*). Dalam pengambilan keputusan etis seseorang akan sangat tergantung kepada faktor-faktor individu (*individual moderators*) seperti *ego strength, field dependence, and locus of control* dan faktor situasional seperti *immediate job context, organizational culture, and characteristics of the work*.

Berdasarkan model Trevino (1986) tersebut, maka dalam penelitian ini akan menguji sebuah *person-situation interactionist* model untuk internal auditor. Faktor

yang dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan etis internal auditor ketika menghadapi dilema etika adalah faktor individual yaitu pengalaman, komitmen profesional serta orientasi etika auditor dan faktor situasional yaitu nilai etika organisasi.

Komitmen Profesional

Definisi komitmen profesional banyak digunakan dalam literatur akuntansi adalah sebagai:

1. Suatu keyakinan, penerimaan tujuan, dan nilai-nilai di dalam organisasi profesi.
2. Kemauan untuk memainkan peran tertentu atas nama organisasi profesi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi profesi. (Jeffrey dan Weatherholt, 1996).

Sawyer (2003) dalam bukunya yang berjudul *Internal Auditing*, menyatakan bahwa komitmen profesional dalam diri internal auditor dapat dilihat dari kemampuan (keahlian dan ketelitian) yang merupakan tanggung jawab untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan sesuai dengan standar profesional dan kode etik yang berlaku. Hal ini dilihat dari aturan perilaku yang melandasi pekerjaan yang dilakukan oleh internal auditor, antara lain:

1. Integritas

- Harus melaksanakan pekerjaan mereka dengan kejujuran dan tanggung jawab.
- Harus mematuhi hukum dan membuat pengungkapan yang diharapkan oleh hukum dan profesi.
- Tidak boleh dengan sengaja menjadi bagian dari suatu tindakan pelanggaran hukum, aktivitas-aktivitas yang dapat menghilangkan kepercayaan pada profesi audit internal atau pada organisasi.
- Harus menghormati dan berkontribusi pada tujuan-tujuan organisasi yang beralasan dan etis.

2. Objektivitas

- Tidak boleh berpartisipasi dalam aktivitas atau hubungan yang dapat menurunkan atau dianggap menurunkan penilaian yang tidak bias. Partisipasi yang dimaksud dalam penelitian ini termasuk aktivitas-aktivitas atau hubungan yang mungkin ada dalam konflik kepentingan organisasi.
- Tidak boleh menerima apapun yang dapat menurunkan atau dianggap menurunkan pertimbangan profesional mereka.

- Harus mengungkap semua fakta material yang diketahui, jika tidak diungkapkan akan mendistorsi pelaporan operasi yang ditelaah.
3. Kerahasiaan
- Harus berhati-hati dalam menggunakan informasi yang diperoleh dalam rangkaian tugas mereka.
 - Tidak boleh menggunakan informasi demi keuntungan seseorang atau dengan suatu cara yang akan berlawanan dengan hukum atau merugikan kemakmuran organisasi.
4. Kompetensi
- Hanya boleh bertugas pada jasa di mana mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan.
 - Harus menyajikan jasa audit internal yang sesuai dengan *Standard for the Professional Practice of Internal Auditing*.
 - Harus secara terus-menerus meningkatkan keahlian dan efektivitas serta kualitas jasa mereka.
5. Independensi
- Harus bebas dari ikut campur pihak lain dalam menentukan lingkup audit internal, pelaksanaan kerja, dan pengomunikasian hasil-hasil temuannya.

Nilai Etika Organisasi

Nilai etika organisasi (*corporate ethical value*) adalah sebuah sistem nilai-nilai etis yang ada di dalam organisasi. Nilai etika organisasi sebagai komponen utama kultur organisasi merupakan acuan yang mengarahkan anggota-anggota organisasi dalam menghadapi lingkungan internal maupun eksternal yang terbentuk dari nilai-nilai etika individual dari manajemen baik formal maupun informal terhadap situasi etika di dalam organisasi (Hunt et.al., 1989).

Hunt et.al. (1989) juga menyatakan bahwa nilai etika organisasi adalah sebuah derajat pemahaman organisasi tentang bagaimana organisasi bersikap dan bertindak dalam menghadapi isu-isu etika. Hal ini meliputi beberapa tingkat persepsi, seperti:

1. Bagaimana para pekerja menilai manajemen dalam bertindak menghadapi isu etika di dalam organisasinya.
2. Bagaimana para pekerja menilai bahwa manajemen memberi perhatian terhadap isu-isu etika di dalam organisasinya.

3. Bagaimana para pekerja menilai bahwa perilaku etis (atau tidak etis) akan diberikan imbalan (hukuman) di dalam organisasinya.

Dalam melakukan bisnis, perusahaan perlu mengembangkan dan mensosialisasikan standar nilai dan etika karyawan. Dengan pemahaman dan penerapan etika bisnis, diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme segenap jajaran karyawan. Secara umum, inti butir Kode Etik beberapa perusahaan, antara lain:

1. Kepatuhan.

Ketaatan pada undang-undang dan peraturan yang berlaku, dan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Integritas.

Tidak menyalahgunakan jabatan dan wewenangnya untuk kepentingan pribadi, kelompok, maupun keluarga; menjaga nama baik, keamanan harta kekayaan perusahaan, kerahasiaan data perusahaan; menjaga perilaku agar kepentingan pribadi tidak bertentangan dengan kepentingan perusahaan.

3. Etika.

Tidak melakukan perbuatan tercela/tindakan spekulatif.

4. Harmonisasi lingkungan kerja.

Menjaga dan membina keharmonisan lingkungan kerja dan persaingan yang sehat.

5. Kompetensi.

Senantiasa meningkatkan pengetahuan dan wawasan, dengan mengikuti perkembangan industri *property* khususnya dan dunia usaha pada umumnya.

Internal Auditing

Internal auditing atau pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian independen yang dijalankan di dalam organisasi untuk menguji dan mengevaluasi sistem pengendalian internal organisasi. Tujuan pemeriksaan internal adalah membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif dan pengembangan pengawasan yang efektif dengan biaya yang wajar. Untuk itu, pemeriksa internal akan melakukan analisis, penilaian, dan mengajukan saran-saran. (Hiro Tugiman, 1997).

Institute of internal audit, (1999) mendefinisikan internal audit sebagai berikut:

"Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add values and improve an organization's operations. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined

approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance processes."

Bagian terpenting definisi tersebut adalah sebagai berikut (Kell et.al, 2003):

1. Internal audit yang mengindikasikan bahwa kegiatan audit ini adalah dalam lingkup organisasi. Karyawan dari organisasi dapat melakukan kegiatan internal audit atau mereka boleh *be outsourced* kepada para profesional yang melayani organisasi.
2. Independen dan objektif membuat penjelasan bahwa pertimbangan auditor mempunyai nilai ketika pertimbangan itu bebas dari bias.
3. Pendekatan yang sistematis dan disiplin mengimplikasikan bahwa internal audit mengikuti standar profesional yang mengarahkan pekerjaan internal audit.
4. Membantu organisasi mencapai tujuannya, mengindikasikan internal audit berperan untuk membantu seluruh organisasi dan diarahkan oleh tujuan dan sasaran organisasi. Beberapa cara spesifik dimana internal audit memberikan nilai tambah termasuk sebuah fokus terhadap perbaikan dari operasi organisasi dan efektivitas dari resiko manajemen, pengendalian, dan proses pelaksanaan.
5. Internal audit adalah bagian dari fungsi *monitoring* dari pengendalian internal yang menguji dan mengevaluasi kecukupan dan efektivitas dari pengendalian-pengendalian lainnya.
6. Tujuan dari internal audit adalah membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Untuk itu internal audit akan melaksanakan analisis, penilaian, dan mengajukan saran-saran.

Standar Profesional Audit Internal

Dalam menerapkan standar profesi audit internal, hal-hal berikut ini yang harus diperhatikan:

1. Dewan direksi akan dianggap bertanggung jawab atas kecukupan dan keefektifan sistem pengendalian internal organisasinya serta kualitas pelaksanaannya.
2. Para anggota manajemen mengandalkan pemeriksaan internal sebagai alat penyaji hasil analisis yang objektif, penilaian-penilaian, rekomendasi-rekomendasi, saran, dan informasi dalam pengendalian serta pelaksanaan kegiatan organisasi.
3. Para auditor independen atau auditor eksternal akan mempergunakan hasil audit internal untuk melengkapi pekerjaannya bila para auditor internal telah menyediakan bukti yang tepat dan mencukupi yang diperoleh secara mandiri bebas dalam pelaksanaan pekerjaan pemeriksaan secara profesional.

Dipandang dari berbagai hal, kegunaan standar profesi ini adalah untuk:

1. Memberikan pengertian tentang peran dan tanggung jawab audit internal kepada seluruh tingkatan manajemen, dewan direksi, badan-badan publik, auditor eksternal dan organisasi-organisasi yang berkaitan.
2. Menetapkan dasar pedoman dan pengukuran atau penilaian pelaksanaan auditor internal.
3. Memajukan praktek audit internal.

Institute of internal audit telah menetapkan standar praktik (*standards*) yang mengikat para anggotanya. Ada 5 (lima) standar umum yang berkaitan dengan masalah-masalah berikut ini:

1. Independensi
2. Keahlian profesional
3. Ruang lingkup pekerjaan
4. Pelaksanaan pekerjaan audit
5. Pengelolaan departemen auditing internal

Kode Etik Auditor Internal

Kode etik yang dikeluarkan oleh *Institute of Internal Auditor* melampaui definisi *internal auditing* dengan mencakup dua komponen penting, yaitu:

1. Prinsip-prinsip yang relevan dengan profesi dan praktik *internal auditing*.
2. Aturan perilaku yang menguraikan norma-norma perilaku yang diharapkan dari para auditor internal. Aturan-aturan ini merupakan bantuan untuk menginterpretasikan Prinsip menjadi aplikasi praktis dan dimaksudkan untuk mengarahkan perilaku etis dari para auditor internal.

Di dalam bukunya yang berjudul standar profesional audit internal, Hiro Tugiman (1997) menyampaikan dua kode etik, yang pertama adalah kode etik perhimpunan auditor internal indonesia dan yang kedua adalah kode etik *qualified* auditor internal.

Penelitian Terdahulu

Shaub, Finn dan Munther (1993) dalam penelitiannya tentang sensitivitas etika auditor, meneliti hubungan orientasi auditor dengan komitmen profesional auditor. Mereka menyatakan bahwa individu yang mempunyai idealism secara otomatis akan memelihara tatacara pekerjaannya sesuai dengan standar profesional, sehingga standar profesional tersebut akan menjadi arahan dalam bekerja. Hal ini akan searah dengan konsep non-relativisme yang menyatakan tingkat absolutisme yang tinggi.

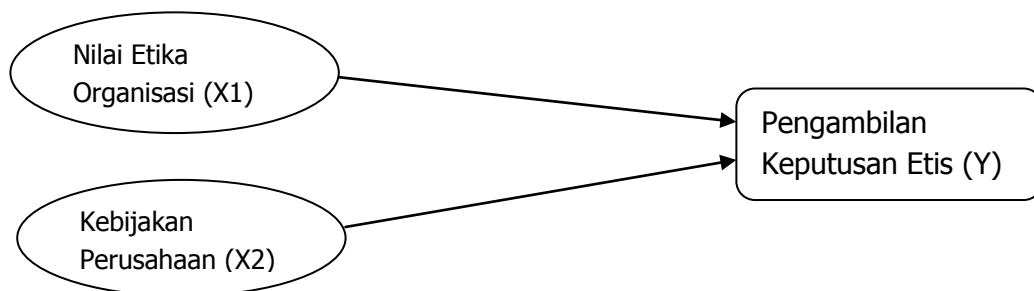
Tujuan utama akuntan sebagai sebuah profesi audit adalah juga termasuk menghindari kerugian yang diterima oleh pengguna laporan keuangan, sehingga seorang auditor yang memiliki orientasi etika idealis akan selalu merujuk kepada tujuan dan arahan yang ada pada standar profesionalnya.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil penelitian Trevino (1986), dan Sasongko Budi dkk (2001) tentang internal auditor dalam pengambilan keputusan etis (*ethical decision making*).

Kerangka Pemikiran

Seorang auditor akan dihadapkan pada suatu dilema etika ketika auditor internal diharuskan melakukan pilihan-pilihan pengambilan keputusan etis dan tidak etis. Dalam proses tersebut faktor determinan penting dalam perilaku pengambilan keputusan etis adalah faktor yang berhubungan dengan individu pembuat keputusan yang merupakan hasil dari proses sosialisasi dan pengembangan masing-masing individu, yaitu kebijakan perusahaan serta faktor situasional yaitu nilai etika organisasi. Dari kerangka teori di atas maka dikembangkanlah kerangka pemikiran teoritis dalam gambar berikut ini :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Keterangan :

—————> = pengaruh parsial

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa Nilai Etika Organisasi dan Kebijakan Perusahaan berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan Etis.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis-hipotesis

penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: nilai etika organisasi mempunyai pengaruh terhadap pengambilan keputusan etis auditor internal.

H₂: kebijakan perusahaan mempunyai pengaruh terhadap pengambilan keputusan etis auditor internal.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu proses dengan langkah-langkah yang dilaksanakan secara sistematis guna mendapatkan pemecahan masalah atau mendapatkan jawaban terhadap setiap permasalahan yang ada. Metode penelitian merupakan suatu cara kerja untuk dapat memahami obyek penelitian yang menjadi sasaran penelitian. (Marzuki,1995)

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu metode yang menyimpulkan, menyajikan, dan menganalisis data sehingga menghasilkan gambaran yang cukup jelas atas penulisan ini. Dengan metode deskriptif ini peneliti mencari bukti empiris adanya pengaruh kebijakan perusahaan dan nilai etika organisasi terhadap pengambilan keputusan etis Internal Audit pada perusahaan *property*.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pengambilan keputusan etis, sedangkan variabel independen adalah kebijakan perusahaan dan nilai etika organisasi.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian (Jogiyanto, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa internal auditor yang bekerja pada perusahaan *property* di Jakarta yang menjadi objek penelitian.

Teknik Penarikan Sampel

Sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang mempunyai ciri dan sifat yang sama dan dianggap dapat mewakili populasi tersebut (Jogiyanto, 2007). Sampel yang dipilih dari populasi dianggap mewakili keberadaan populasi. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah 39 auditor internal. Data untuk penelitian ini adalah

data primer dalam bentuk persepsi responden yang dikumpulkan dengan metode *self-administered survey* dalam bentuk kuesioner dan juga data sekunder melalui studi kepustakaan.

Penarikan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *simple random sampling*, yang didasarkan pada kriteria auditor internal yang bekerja pada perusahaan *property* di Jakarta. Berikut adalah daftar nama perusahaan di Jakarta yang bersedia menjadi objek penelitian:

Tabel 1
Nama Perusahaan dan Jumlah Internal Auditor

No	Nama Perusahaan	Jumlah Internal Auditor
1	PT. Megapolitan Developments, Tbk	8
2	PT. Metroplolitan Land, Tbk	7
3	PT. Intiland Development, Tbk	7
4	PT. Summarcon Agung, Tbk	6
5	PT. Ciputra Development, Tbk	11

Uji Hipotesis

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua adalah regresi linier berganda. Regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal antar variabel bebas yang ada dalam hal ini kebijakan perusahaan dan nilai etika organisasi dengan satu variable terikat yaitu pengambilan keputusan etis, dengan model analisis sebagai berikut :

Hipotesis 1 Pengaruh Nilai Etika Organisasi terhadap Pengambilan Keputusan Etis.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan:

Y : Pengambilan Keputusan Etis

α : Intercept (Konstanta)

β_1 : Koefisien Regresi

X1 : Nilai Etika Organisasi

e : *error*

Hipotesis 2 Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Pengambilan Keputusan Etis.

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Pengambilan Keputusan Etis

α : Intercept (Konstanta)

β_2 : Koefisien Regresi

X₂ : Kebijakan Perusahaan

e : *error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh kebijakan perusahaan dan nilai etika organisasi terhadap pengambilan keputusan etis internal auditor dalam situasi dilema etika. Data pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner pada 39 orang internal auditor yang bekerja pada perusahaan *property* di Jakarta. Untuk mempermudah proses analisis data dan menjaga keakurasian hasil analisis data, penulis menggunakan bantuan program komputer SPSS 15. Hasil analisis data yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Analisis Deskriptif

Tabel 2

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Nilai Etika Organisasi	39	2.33	2.00	4.33	2.9402	.45320
Kebijakan Perusahaan	39	2.00	2.00	4.00	2.6529	.40622
Pengambilan Keputusan Etis	39	1.83	2.00	3.83	2.9359	.36797
Valid N (listwise)	39					

Sumber: Pengolahan data primer 2011

Analisis ini digunakan untuk mengetahui deskriptif jawaban responden terhadap variabel dalam penelitian ini. Dalam analisis ini akan dibahas mengenai nilai rata-rata

hitung (mean), standar deviasi, jawaban minimum dan maksimum, serta *range* jawaban responden. Hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 15 ada pada tabel 2 di atas.

1. Nilai Etika Organisasi

Hasil analisis pada variabel nilai etika organisasi diperoleh nilai rata-rata hitung sebesar 2,9402, berdasarkan pembagian kelas interval maka nilai rata-rata hitung 2,9402 termasuk dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi mempersepsikan dan memperhatikan terhadap isu-isu etika di lingkungan organisasi itu sendiri dengan cukup baik. Standar deviasi merupakan variasi jawaban dari 39 orang responden, semakin besar standar deviasi maka semakin besar variasi jawaban responden, demikian juga sebaliknya, semakin kecil nilai standar deviasi dari setiap variabel maka semakin kecil variasi jawaban responden. Standar deviasi variabel nilai etika organisasi sebesar 0,45320. Karena standar deviasi variabel nilai etika organisasi kurang dari 1,50 maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden relatif mengelompok pada nilai rata-rata hitung atau dengan kata lain memiliki kemiripan antara satu dengan yang lainnya. Berdasarkan data jawaban responden pada variabel nilai etika organisasi diketahui jawaban terendah sebesar 2,00 dan jawaban tertinggi adalah 4,33 dengan *range* jawaban responden sebesar 2,33.

2. Kebijakan Perusahaan

Hasil analisis pada variabel kebijakan perusahaan, diperoleh nilai rata-rata hitung sebesar 2,6529, berdasarkan pembagian kelas interval maka nilai rata-rata hitung 2,6529 termasuk dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat identifikasi kebijakan perusahaan cukup tinggi. Standar deviasi merupakan variasi jawaban dari 39 orang responden, semakin besar standar deviasi maka semakin besar variasi jawaban responden, demikian juga sebaliknya, semakin kecil nilai standar deviasi dari setiap variabel maka semakin kecil variasi jawaban responden. Standar deviasi variabel kebijakan perusahaan sebesar 0,40622. Karena standar deviasi variabel kebijakan perusahaan kurang dari 1,50 maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden relatif mengelompok pada nilai rata-rata hitung atau dengan kata lain memiliki kemiripan antara satu dengan yang lainnya. Berdasarkan data jawaban responden pada variabel kebijakan perusahaan diketahui jawaban terendah sebesar 2,00 dan jawaban tertinggi adalah 4,00 dengan *range* jawaban responden sebesar 2,00.

3. Pengambilan Keputusan Etis

Hasil analisis pada variabel pengambilan keputusan etis, diperoleh nilai rata-rata hitung sebesar 2,9359, berdasarkan pembagian kelas interval maka nilai rata-rata hitung 2,9359 termasuk dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat persepsi pekerja terhadap perilaku etis organisasi cukup baik. Standar deviasi merupakan variasi jawaban dari 39 orang responden, semakin besar standar deviasi maka semakin besar variasi jawaban responden, demikian juga sebaliknya, semakin kecil nilai standar deviasi dari setiap variabel maka semakin kecil variasi jawaban responden. Standar deviasi variabel pengambilan keputusan etis sebesar 0,36797. Karena standar deviasi variabel pengambilan keputusan etis kurang dari 1,50 maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden relatif mengelompok pada nilai rata-rata hitung atau dengan kata lain memiliki kemiripan antara satu dengan yang lainnya. Berdasarkan data jawaban responden pada variabel pengambilan keputusan etis diketahui jawaban terendah sebesar 2,00 dan jawaban tertinggi adalah 3,83 dengan range jawaban responden sebesar 1,83

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui apakah nilai etika organisasi dan kebijakan perusahaan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 15 adalah sebagai berikut:

Pengaruh Nilai Etika Organisasi dan Kebijakan Perusahaan Terhadap Pengambilan Keputusan Etis

Dari hasil analisis regresi pada tabel 3 dapat dibuat suatu model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,974 + 0,414X_1 + 0,405X_2$$

Nilai koefisien beta (b) merupakan nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen (nilai etika organisasi dan kebijakan perusahaan). Nilai koefisien regresi variabel nilai etika organisasi dan kebijakan perusahaan bertanda positif yang menunjukkan variabel nilai etika organisasi dan kebijakan perusahaan berpengaruh positif terhadap keputusan etis. Artinya bahwa semakin tinggi nilai etika organisasi dan kebijakan perusahaan maka pengambilan keputusan etis akan semakin meningkat.

Tabel 3
Pengaruh Nilai Etika Organisasi dan Kebijakan Perusahaan Terhadap Pengambilan Keputusan Etis

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.974	.393		2.478	.018
Nilai Etika Organisasi	.336	.107	.414	3.155	.003
Kebijakan Perusahaan	.367	.119	.405	3.083	.004
F-hitung	12.617				
Prob (p)	0.000				
Adj R Square	0,379				

Sumber: Pengolahan data primer 2011

Uji Signifikansi Pengaruh Nilai Etika Organisasi dan Kebijakan Perusahaan Secara Simultan Terhadap Pengambilan Keputusan Etis

Untuk menguji apakah variabel nilai etika organisasi dan kebijakan perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap pengambilan keputusan etis digunakan statistik uji F. Ringkasan hasil analisis regresi secara simultan ada pada tabel 4.

Hasil pengujian regresi secara simultan yang dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 15 diperoleh nilai probabilitas (p) 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel nilai etika organisasi dan kebijakan perusahaan secara simultan memiliki pengaruh yang nyata terhadap pengambilan keputusan etis.

Besar pengaruh nilai etika organisasi dan kebijakan perusahaan terhadap pengambilan keputusan etis secara simultan ditunjukkan oleh besarnya nilai *Adjusted R Square* (*Adj, R²*) sebesar 0,379, atau dengan kata lain variabel nilai etika organisasi dan komitmen profesional mampu menjelaskan varian sebesar 37,9% variabel pengambilan keputusan etis, sedangkan sisanya sebesar 62,1% pengambilan keputusan etis dipengaruhi variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel 4
Pengaruh Nilai Etika Organisasi dan Kebijakan Perusahaan Secara Simultan Terhadap Pengambilan Keputusan Etis

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.120	2	1.060	12.617	.000(a)
Residual	3.025	36	.084		
Total	5.145	38			
Adj R Square	0,379				

Sumber: Pengolahan data primer 2011

Uji Signifikansi Pengaruh Nilai Etika Organisasi dan Komitmen Profesional Secara Parsial Terhadap Pengambilan Keputusan Etis

Ringkasan hasil analisis regresi secara parsial ada pada tabel 5.

Tabel 5
Pengaruh Nilai Etika Organisasi dan Kebijakan Perusahaan Secara Parsial Terhadap Pengambilan Keputusan Etis

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.974	.393		2.478	.018
Nilai Etika Organisasi	.336	.107	.414	3.155	.003
Komitmen Profesional	.367	.119	.405	3.083	.004

Sumber: Pengolahan data primer 2011

Berdasarkan hasil pengujian regresi secara parsial yang dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 15 adalah sebagai berikut:

a. Nilai Etika Organisasi

Hasil analisis pada variabel nilai etika organisasi diperoleh nilai probabilitas (p) 0,003 dengan koefisien regresi (b) 0,414. Berdasarkan ketentuan analisis regresi secara parsial dimana nilai probabilitas < 0,05 dapat disimpulkan bahwa nilai etika organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan etis. Kondisi ini menunjukkan bahwa: Pimpinan yang selalu mengajak

berperilaku etis dalam berusaha dan berbisnis; Manajemen perusahaan yang tidak membiarkan sebuah perilaku dalam perusahaan dikategorikan tidak etis; Perusahaan yang tidak menghendaki para karyawan berperilaku tidak etis dalam berbisnis; Teguran bagi karyawan jika diketemukan melakukan perilaku tidak etis walaupun untuk kepentingan perusahaan; Perusahaan/manajemen yang selalu memegang prinsip-prinsip etika berbisnis yang baik; Kolega di perusahaan yang selalu melakukan perilaku etis, secara nyata meningkatkan pengambilan keputusan etis. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis awal yang berbunyi "**Nilai etika organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap pengambilan keputusan etis internal auditor**" diterima. Hasil penelitian ini semakin menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sasongko Budi (2005) tentang internal auditor dalam pengambilan keputusan etis (*ethical decision making*) yang menyimpulkan bahwa nilai etika organisasi, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan etis internal auditor.

b. Kebijakan Perusahaan

Hasil analisis pada variabel kebijakan perusahaan diperoleh nilai probabilitas (p) 0,004 dengan koefisien regresi (b) 0,405. Berdasarkan ketentuan analisis regresi secara parsial dimana nilai probabilitas $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kebijakan perusahaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan etis. Kondisi ini menunjukkan bahwa: perusahaan dalam membuat sebuah kebijakan selalu mengkaitkan dengan kondisi karyawan, dimana agar kebijakan yang telah dibuat dapat diterapkan oleh karyawannya. Dengan demikian internal auditor dapat dengan mudah melaksanakan pekerjaannya dan membuat karyawan untuk tetap bekerja sebagai internal auditor, secara nyata meningkatkan pengambilan keputusan etis. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis awal yang berbunyi "**Kebijakan Perusahaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap pengambilan keputusan etis internal auditor**" diterima.

SIMPULAN

Setiap organisasi atau perusahaan pada umumnya selalu menginginkan hasil atau *output* yang maksimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi menerapkan kebijakan-kebijakan yang tentunya agar perusahaan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Setiap aktivitas pegawai harus di-*monitoring* secara seksama agar kebijakan atau aturan dapat berjalan dengan baik. Disinilah fungsi internal audit harus dijalankan dalam me-*monitoring* setiap aktivitas perusahaan. Para auditor internal tidak akan mentolelir penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan di mana mereka bekerja. Agar pihak yang membutuhkan percaya bahwa pekerjaan internal auditor dikerjakan dengan baik, Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara professional. Untuk itu internal audit dituntut untuk independen (tidak memihak), komitmen profesional, dan mempunyai nilai etika dalam berorganisasi dalam menjalankan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat.

Kebijakan atau kajian kebijakan dapat pula merujuk pada proses pembuatan keputusan-keputusan penting organisasi, termasuk identifikasi berbagai alternatif seperti prioritas program atau pengeluaran, dan pemilihannya berdasarkan dampaknya. Kebijakan juga dapat diartikan sebagai mekanisme politis, manajemen, finansial, atau administratif untuk mencapai suatu tujuan eksplisit.

Berdasarkan hasil penelitian dimana nilai etika organisasi dan kebijakan perusahaan dengan nilai probabilitas (p) < 0,05 yang artinya berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan etis, dapat disimpulkan bahwa kebijakan perusahaan dan nilai etika organisasi secara signifikan akan melakukan atau mengambil keputusan secara etis seorang auditor.

Dengan objek penelitian dan jumlah sampel yang berbeda, maka penelitian ini semakin menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sasongko Budi (2005) tentang internal auditor dalam pengambilan keputusan etis (*ethical decision making*) yang menyimpulkan bahwa nilai etika organisasi, orientasi etika dan komitmen profesional secara individu maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan etis internal auditor.

DAFTAR PUSTAKA

Hunt, S.D.; V.R. Wood dan L.B. Chonko. 1989. "*Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing*", *Journal of Marketing*, Vol. 53 (July). Hal. 79-90.

Jeffrey, C. dan N. Weatherholt. 1996. "Ethical Development, Professional Commitment, and Rule Observance Attitudes: A Study Case of CPAs and Corporate Accountants", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 8, hal 8-36.

Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan PengalamanPengalaman*. Yogyakarta: BPFE.

Jones, T.M. 1991. "Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model", *Academy of Management Review*, Vol. 16 No. 2, hal. 366-395.

Kell, Boynton dan Johnson. 2003. *Modern Auditing*, Edisi Ketujuh, Jilid II. Jakarta: Erlangga.

Louwers, T.J.; L.A. Ponemon dan R.R. Radtke. 1997. "Examining Accountants' Ethical Behavior: A Review and Implications for Future Research" dalam *Behavioral Accounting Research: Foundation and Frontiers*, Editor Vicky Arnold dan Steve G. Sutton, hal. 188-221.

Marzuki. 1995. *Metodologi Riset*. Edisi Keenam. Yogyakarta:PT. Hanindita.

Sawyers. 2003. *Internal Auditing*, edition. The Intitute of Internal Auditors Inc.

The Institute Of Internal Auditors. (1999). *Standards For The Professional Practice Of Internal Auditing*.

Trevino, L.K. 1986. "Ethical Decision Making in Organizations: A Person Situation Interactionist Model", *Academy of Management Review*, Vol. 11. No. 3, hal. 601-617.

Tugiman, Hiro. 1997. *Standar Profesional Audit Internal*. Yogyakarta: Kanisius.

_____. *Pandangan Baru Internal Auditing*. Yogyakarta: Kanisius.

Ziegenfuss, D.E. and O.B. Martinson. 2002. "The IMA Code of Ethics and IMA Members' Ethical Perception and Judgment", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 17 No. 4. Hal. 165-173.

[\(<http://www.wikipedia.org>\)](http://www.wikipedia.org).