

lainnya, seperti Hell dan Wang (2009) dan Hughes, Sander, Higgs dan Cullinan (2009), mengklaim bahwa lingkungan penghindaran ketidakpastian yang tinggi mendorong audit yang kurang akurat.

Kebijakan dan praktik personil penting dalam memastikan bahwa prosedur audit diikuti dengan benar (Glover & Aono, 1995). Pergantian staf berpengaruh terhadap kontrol lingkungan (Chan *et al.*, 2003). Organisasi yang bersifat individualis cenderung mengalami loyalitas karyawan yang rendah, oleh karena itu penggantian karyawan menjadi tinggi, sebab orang terus mencari tempat lain untuk mendapatkan kesempatan kerja yang lebih baik. Dengan seringnya perubahan personil, kemungkinan kesalahan dan penyimpangan meningkat. Hal ini terjadi pada staf akuntansi senior, karena kurangnya keakraban dengan praktik bisnis dan keuangan organisasi akan meningkatkan faktor risiko yang melekat. Sebaliknya, organisasi yang kolektifis akan cenderung menarik karyawan yang secara aktif ingin bekerja di lingkungan yang mendukung dan akan menunjukkan kesetiaan kepada atasan (Chan *et al.*, 2003). Masyarakat kolektifis ada kecenderungan kesetiaan yang tidak diragukan. Dalam skenario ini, karyawan yakin dengan keinginan rekan kerja dan dukungannya. Ada kepercayaan implisit yang merupakan ciri khas kualitas audit yang baik dan efektif (Chan *et al.*, 2003; Abdolmohammadi & Sarens, 2011).

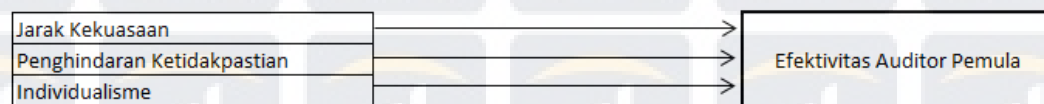
Selain itu, dapat dikatakan bahwa di antara auditor internal, kolektifisme dalam kelompok (profesional) mungkin kuat dan ini dapat memicu sikap profesional yang lebih besar terhadap penggunaan dan kepatuhan terhadap standar (Abdolmohammadi & Sarens, 2011) sehingga meningkatkan kualitas audit internal. Tentu saja, masuk akal bagi individu yang menganggap diri mereka

sebagai bagian dari komunitas profesional untuk berusaha mematuhi praktik terbaik seperti yang diidentifikasi oleh komunitas tersebut, sehingga menjaga kualitas di dalam fungsi audit internal (Yoo *et al.*, 2011).

Maskulinitas dan feminitas mencerminkan peran seks yang berbeda dimana masyarakat dengan maskulinitas lebih menyukai pencapaian, kepahlawanan, ketegasan, dan kesuksesan material. Kebalikannya, masyarakat dengan pandangan feminin, lebih menyukai hubungan, kerendahan hati, kepedulian terhadap orang lemah, dan kualitas hidup (Hope *et al.*, 2008).

2.2 Model Penelitian Terdahulu

Hughes *et al.* (2009) melakukan penelitian mengenai dampak dari dimensi budaya terhadap efektivitas auditor pemula dalam melakukan prosedur analitis di Meksiko dan Amerika. Variabel dependen dalam penelitiannya adalah efektivitas auditor pemula dalam melakukan prosedur analitis, sedangkan variabel independen adalah jarak kekuasaan (*power distance*), penghindaran ketidakpastian (*uncertainty avoidance*), dan individualisme.



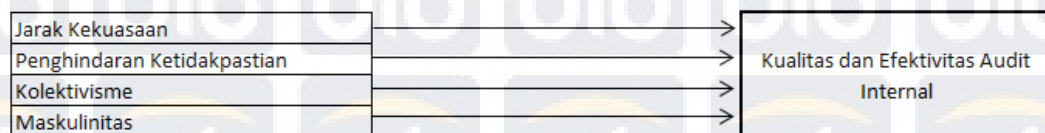
Gambar 2.2.1 Pengaruh budaya terhadap efektivitas auditor pemula, sumber: Hughes *et al.* (2009)

Hope *et al.* (2008) melakukan penelitian tentang hubungan antara budaya dan kualitas audit internal. Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner pada auditor internal yang berada di 37 negara. Variabel dependen yang ditetapkan adalah kualitas audit internal dan variabel independen merupakan

dimensi budaya menurut Hofstede (1980) yakni jarak kekuasaan (*power distance*), penghindaran ketidakpastian (*uncertainty avoidance*), kolektivisme dan maskulinitas.

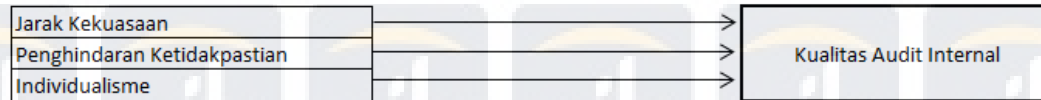
Jeffery *et al.* (2004) melakukan penelitian mengenai dampak pembangunan etika dan dimensi budaya pada kualitas audit internal. Penelitian dilakukan dengan melakukan wawancara pada para auditor internal di Taiwan.

Variabel dependen dalam penelitian merupakan kualitas audit internal, sedangkan variabel independen adalah dimensi budaya menurut Hofstede (1980) yakni jarak kekuasaan (*power distance*), penghindaran ketidakpastian (*uncertainty avoidance*), kolektivisme dan maskulinitas.



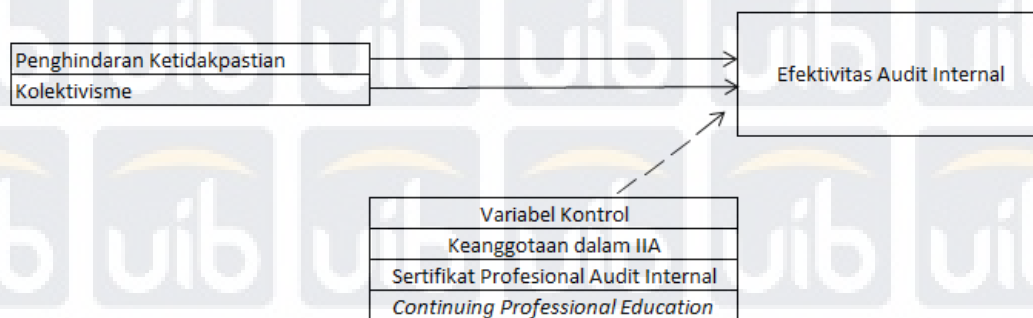
Gambar 2.2.2 Pengaruh budaya terhadap kualitas dan efektivitas audit internal, sumber: Jeffery *et al.* (2004)

Alzeban (2014) melakukan penelitian mengenai dampak dari dimensi budaya terhadap kualitas audit internal. Penelitian dilakukan dengan melakukan wawancara dan pembagian kuesioner kepada *chief internal auditor* dari 67 perusahaan terbuka (tbk) di Arab Saudi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kualitas audit internal, sedangkan variabel independen adalah dimensi budaya menurut Hofstede (1980) yakni jarak kekuasaan (*power distance*), penghindaran ketidakpastian (*uncertainty avoidance*), kolektivisme dan individualisme.



Gambar 2.2.3 Pengaruh budaya terhadap kualitas audit internal, sumber: Alzeban (2014)

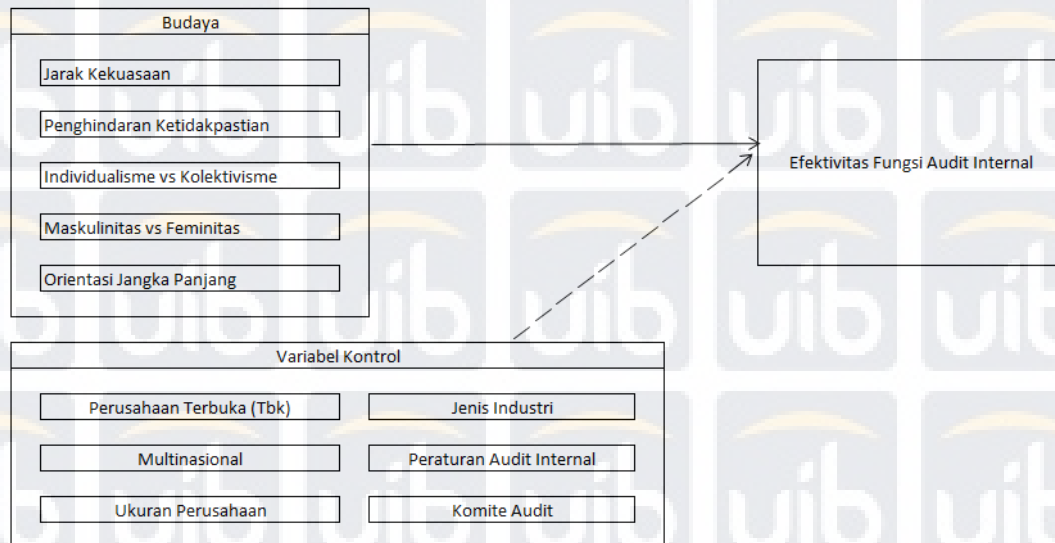
Abdolmohammadi dan Sarens (2011) melakukan penelitian yang mencakup 19 negara berbeda mengenai hubungan antara dimensi budaya dengan efektivitas fungsi audit internal. Dimana variabel independen yang digunakan adalah penghindaran ketidakpastian (*uncertainty avoidance*) dan kolektivisme, dengan bantuan variabel kontrol yakni keanggotaan dalam IIA, sertifikat profesional audit internal dan jam pelatihan *Continuing Professional Education* (CPE). Variabel dependen dalam penelitian adalah efektivitas fungsi audit internal.



Gambar 2.2.4 Pengaruh budaya terhadap efektivitas audit internal, sumber: Abdolmohammadi dan Sarens (2011)

Eulerich dan Westhausen (2017) melakukan penelitian mengenai pengaruh antara dimensi budaya terhadap efektivitas fungsi audit internal. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian adalah orientasi jangka panjang (*long-term orientation*) dan penghindaran ketidakpastian (*uncertainty avoidance*), dengan bantuan variabel kontrol yakni ukuran perusahaan (*size*),

multinasional, perusahaan terbuka (tbk), jenis industri, peraturan audit internal, komite audit. Variabel dependen dalam penelitian adalah efektivitas fungsi audit internal.



Gambar 2.2.5 Pengaruh budaya terhadap efektivitas fungsi audit internal, sumber: Eulerich dan Westhausen (2017)

Avazzadeh, Rahimi dan Shafieezadeh (2013) melakukan penelitian mengenai pengaruh dimensi budaya terhadap kualitas audit. Variabel independen yang digunakan adalah jarak kekuasaan (*power distance*), individualisme, feminitas, penghindaran ketidakpastian (*uncertainty avoidance*), sedangkan variabel dependen adalah kualitas audit.



Gambar 2.2.6 Pengaruh budaya terhadap kualitas audit, sumber: Avazzadeh *et al.* (2013)

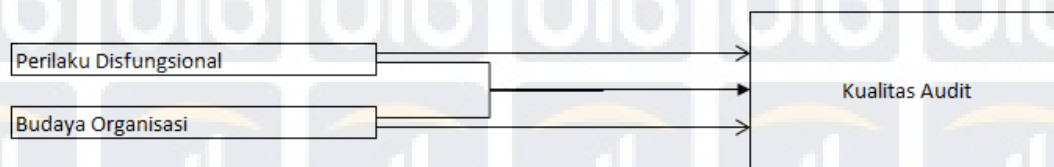
Hell dan Wang (2009) melakukan penelitian mengenai dampak budaya terhadap kualitas audit. Variabel independen dalam penelitian menggunakan

individualisme, kolektivisme dan penghindaran ketidakpastian (*uncertainty avoidance*). Variabel dependen dalam penelitian adalah kualitas audit.



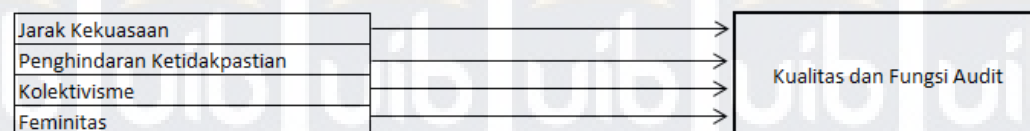
Gambar 2.2.7 Pengaruh budaya terhadap kualitas audit internal, sumber: Hell dan Wang (2009)

Kustinah (2013) melakukan penelitian mengenai pengaruh perilaku disfungsional dan budaya individualisme terhadap kualitas audit. Variabel independen dalam penelitian adalah perilaku disfungsional dan budaya individualisme, sedangkan variabel dependen adalah kualitas audit.



Gambar 2.2.8 Pengaruh perilaku disfungsional dan budaya terhadap kualitas audit, sumber: Kustinah (2013)

Patel *et al.* (2002) melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya terhadap kualitas dan fungsi audit. Variabel independen dalam penelitian adalah jarak kekuasaan (*power distance*), penghindaran ketidakpastian (*uncertainty avoidance*), kolektivisme, feminitas, sedangkan variabel dependen adalah kualitas dan fungsi audit.



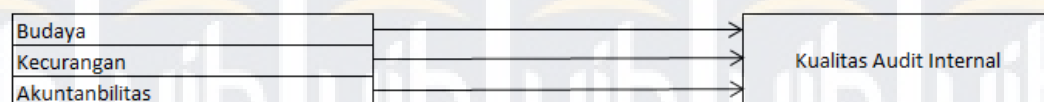
Gambar 2.2.9 Pengaruh budaya terhadap kualitas dan fungsi audit, sumber: Patel *et al.* (2002)

Bik dan Hooghiemstra (2017) melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya terhadap kualitas audit internal. Variabel independen dalam penelitian adalah jarak kekuasaan (*power distance*), kolektivisme dalam grup dan penghindaran ketidakpastian (*uncertainty avoidance*), sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kualitas audit internal.



Gambar 2.2.10 Pengaruh budaya terhadap kualitas audit internal, sumber: Bik dan Hooghiemstra (2017)

Endrawes dan Monroe (2012) melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya, resiko kecurangan (*fraud*) dan akuntabilitas terhadap kualitas audit internal. Variabel independen dalam penelitian adalah budaya, kecurangan (*fraud*) dan akuntabilitas, sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kualitas audit internal.



Gambar 2.2.11 Pengaruh budaya, kecurangan dan akuntabilitas terhadap kualitas audit internal, sumber: Endrawes dan Monroe (2012)

Mgbame, Izedonmi, dan Enofe (2012) melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya maskulinitas dan feminitas terhadap kualitas audit internal. Variabel independen dalam penelitian adalah maskulinitas (*masculinity*) dan feminitas (*feminity*), sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kualitas audit internal.



Gambar 2.2.12 Pengaruh budaya terhadap kualitas audit internal, sumber: Mgbame *et al.* (2012)

Sarens dan Abdolmohammadi (2010) melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya terhadap kualitas audit internal. Variabel independen dalam penelitian adalah jarak kekuasaan (*power distance*), penghindaran ketidakpastian (*uncertainty avoidance*), sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kualitas audit internal.



Gambar 2.2.13 Pengaruh budaya terhadap kualitas audit internal, sumber: Sarens dan Abdolmohammadi (2010)

2.3 Hubungan Variabel Dependen dengan Variabel Independen

2.3.1 Hubungan Jarak Kekuasaan (*Power Distance*) terhadap Efektivitas

Fungsi Audit Internal

Jarak kekuasaan adalah konsep yang berkaitan dengan ketidaksetaraan di masyarakat atau organisasi. Dalam pemahaman Hofstede (2011) jarak kekuasaan (*power distance*) dapat dijelaskan sebagai sejauh mana anggota organisasi yang kurang berkuasa mengantisipasi kekuasaan untuk didistribusikan secara tidak adil dan menerima status quo ini. Jarak kekuasaan (*power distance*) mengacu pada hubungan antara atasan dan staf dalam hal pengambilan keputusan, kehidupan sosial dan interaksi (Yoo *et al.*, 2011).

Jarak kekuasaan yang tinggi dapat menyebabkan menurunnya efektivitas fungsi audit internal. Organisasi dengan jarak kekuasaan yang tinggi menyebabkan kurang komunikasi antara atasan dan karyawan sedangkan efektivitas sebuah audit harus memiliki kerja sama anggota tim. Tim audit harus bekerja sama untuk menghasilkan temuan audit dan kemudian dikomunikasikan kepada atasan atas temuan tersebut (House, 2004). Efektivitas audit tercapai jika temuan audit yang berguna dapat dikomunikasikan secara tepat dan cepat (Spraaakman, 1997; Dittenhofer, 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh Alzeban (2014), Hope *et al.* (2008), Sarens dan Abdolmohammadi (2010), Patel *et al.* (2002), Bik dan Hooghiemstra (2017) dan Jeffery *et al.* (2004) menunjukkan bahwa jarak kekuasaan berhubungan negatif dengan efektivitas fungsi audit internal. Penelitian yang dilakukan oleh Avazzadeh *et al.* (2013) menemukan bahwa jarak kekuasaan (*power distance*) berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas audit internal dan efektivitas fungsinya.

2.3.2 Hubungan Penghindaran Ketidakpastiaan (*Uncertainty Avoidance*) terhadap Efektivitas Fungsi Audit Internal

Penghindaran ketidakpastiaan (*uncertainty avoidance*) mengacu pada kepastian definisi tugas dengan instruksi dan prosedur (Yoo *et al.*, 2011).

Hofstede (2011) mendefinisikan penghindaran ketidakpastiaan sebagai sejauh mana anggota budaya merasa terancam oleh situasi yang tidak jelas atau tidak diketahui.

Lingkungan penghindaran ketidakpastian yang tinggi mendorong audit yang kurang akurat (Hughes *et al.*, 2009). Penghindaran ketidakpastian yang tinggi menyebabkan adanya peraturan-peraturan yang mengatur seluruh aktivitas audit. Ketat atau kakunya setiap aturan akan menyebabkan menurunnya efektivitas kerja dalam audit. Hal ini disebabkan karena karyawan diajarkan hanya bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku bukan berdasarkan permasalahan yang dihadapi.

Penelitian yang dilakukan oleh Eulerich dan Westhausen (2017) dan Abdolmohammadi dan Sarens (2010) menemukan bahwa penghindaran ketidakpastian berpengaruh secara positif terhadap efektivitas fungsi audit internal. Dalam penelitian Alzeban (2014), Hope *et al.* (2008), Bik dan Hooghiemstra (2017), Sarens dan Abdolmohammadi (2010) dan Jeffery *et al.* (2004) ditemukan bahwa penghindaran ketidakpastian berhubungan negatif dengan efektivitas fungsi audit internal.

2.3.3 Hubungan Individualisme vs Kolektivisme (*Individualism vs Collectivism*) terhadap Efektivitas Fungsi Audit Internal

Budaya individualisme menyangkut sejauh mana orang memperhatikan kesejahteraan mereka sendiri daripada menerima tanggung jawab atas kesejahteraan orang lain sedangkan kolektivisme mengenai sejauh mana individu memandang dirinya sebagai bagian dari kelompok yang secara sah dapat menuntut kesetiaan mereka sebagai imbalan atas perlindungan atau dukungan (Hofstede, 2011). Kolektivisme versus individualisme (*individualism vs collectivism*) menilai proposisi pada loyalitas kelompok, kesejahteraan atau kepentingan kelompok terhadap individu.

Organisasi dengan tingkat individualisme yang lebih tinggi dibanding dengan sikap kolektivisme akan menyebabkan menurunnya efektivitas fungsi audit internal. Organisasi dengan sikap kolektivistis tinggi akan memiliki lingkungan yang individu berperilaku sesuai dengan kepentingan kelompok dan dalam situasi di mana konflik muncul antara tujuan pribadi dan kolektif maka tujuan pribadi diturunkan sesuai dengan komitmen tim (Abdolmohammadi & Sarens, 2011). Dengan pandangan dan tujuan yang sama menyebabkan kekompakan dan motivasi dalam sebuah aktivitas yang merupakan ciri khas lingkungan pengendalian dan kualitas audit yang efektif (Chan *et al.*, 2003; Abdolmohammadi & Sarens, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Alzeban (2014) dan Hell dan Wang (2009) ditemukan bahwa individualisme berhubungan positif dengan kualitas audit internal. Penelitian yang dilakukan oleh Saren *et al.* (2013) dan Avazzadeh *et al.* (2013) menyatakan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara budaya individualism dengan kualitas audit internal. Eulerich dan Westhausen (2017) menemukan bahwa budaya individualisme tidak ada pengaruh terhadap efektivitas fungsi audit internal. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bik dan Hooghiemstra (2017) menemukan bahwa kolektivisme berpengaruh signifikan negative terhadap kualitas audit internal.

2.3.4 Hubungan Maskulinis vs Feminitis (Masculinity vs Femininity) terhadap Efektivitas Fungsi Audit Internal

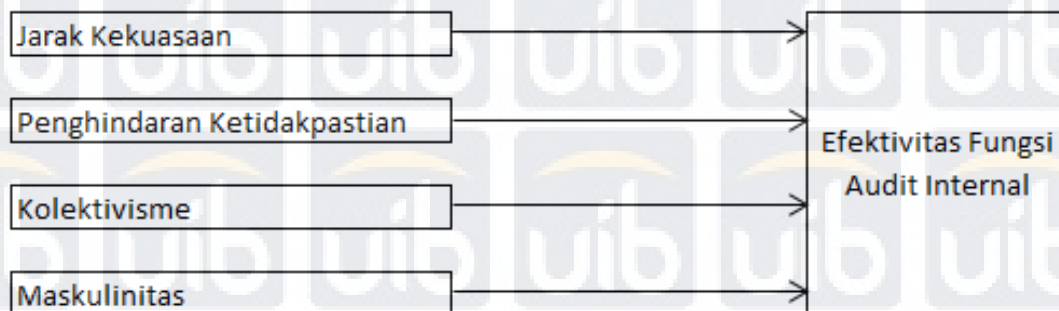
Maskulinitas versus feminitas (*masculinity vs femininity*) mengacu pada perbedaan antara pria dan wanita dalam hal pengambilan keputusan, karakteristik pekerjaan dan pemecahan masalah. Sebuah masyarakat maskulinis lebih memilih

pencapaian, kesuksesan dan kepahlawanan. Sebuah masyarakat feminis lebih memilih hubungan baik, peduli dan kualitas hidup. Di beberapa masyarakat memiliki perbedaan sosial yang sangat kuat antara jenis kelamin, di mana pria adalah mereka yang menawarkan keselamatan dan perawatan bagi wanita. Dalam masyarakat lain, ada perbedaan yang sangat minim antara jenis kelamin karena keduanya dianggap sebagai sumber keamanan dan tindakan pencegahan. Bentuk budaya ini dikenal sebagai "kesejahteraan sosial" dimana perawatan orang penting bagi semua anggota masyarakat (Hofstede, 1984).

Budaya maskulinis akan menyebabkan peningkatan dalam efektivitas fungsi audit internal (Atkinson, Baird & Frye, 2003). Budaya maskulinis lebih mudah menerima pendapat dan masukan dalam sebuah pembahasan, hal ini akan meningkatkan efektivitas dalam sebuah diskusi, pengambilan keputusan dan pencapaian kesepakatan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Eulerch (2017) ditemukan bahwa tidak adanya pengaruh dari budaya maskulinitas dan feminitas terhadap efektivitas fungsi audit internal. Penelitian yang dilakukan oleh Hope *et al.* (2008), Jeffery *et al.* (2004) dan Patel *et al.* (2002) menyatakan bahwa maskulinitas berhubungan secara negatif dengan kualitas dan efektivitas fungsi audit internal. Penelitian yang dilakukan oleh Avazzadeh *et al.* (2013) menunjukkan bahwa feminitas berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas audit. Sedangkan, menemukan bahwa maskulinitas berpengaruh signifikan negatif terhadap kualitas dan efektivitas audit internal.

2.4 Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis



Gambar 2.4 Hubungan antara budaya dengan efektivitas fungsi audit internal, sumber: Data yang diolah, 2018.

Penelitian ini mencari jawabannya atas pertanyaan: adakah hubungan antara perbedaan budaya dan efektivitas fungsi audit internal. Untuk menjawab pertanyaan penelitian, hipotesis berikut diuji berdasarkan tinjauan kami mengenai hubungan antara budaya dan efektivitas fungsi audit internal:

H1: Jarak kekuasaan (*power distance*) berpengaruh secara signifikan negatif terhadap efektivitas fungsi audit internal.

H2: Penghindaran ketidakpastian (*uncertainty avoidance*) berpengaruh secara signifikan negatif terhadap efektivitas fungsi audit internal.

H3: Kolektivisme berpengaruh secara signifikan positif terhadap efektivitas fungsi audit internal.

H4: Maskulinitas berpengaruh secara signifikan positif terhadap efektivitas fungsi audit internal.