

## PENGARUH BUDAYA NASIONAL TERHADAP KUALITAS AUDIT INTERNAL PADA SEKTOR PENDIDIKAN TINGGI DI INDONESIA

**Andrew Krishna Putra**

[endruwwkp@gmail.com](mailto:endruwwkp@gmail.com)

**Muhammad Yusuf**

[muhammadyusufunj@gmail.com](mailto:muhammadyusufunj@gmail.com)

**Universitas Negeri Jakarta**

### ABSTRACT

*This research investigates the influence of national culture on the quality of internal audits in the higher education sector in Indonesia. This research uses a national culture model developed by Hofstede using 3 cultural dimensions: power distance, uncertainty avoidance, and individualism. Research related to this topic is still very minimal in Indonesia, especially when it is related to the internal audit function in universities. alone can have an impact on increasing the effectiveness of the university's internal supervisory unit. The unit of analysis for this research is a university located in the LLDIKTI III working area considering the strategic location of this area as an agglomeration of business, government and education centers in Indonesia. Data was obtained using survey techniques which were distributed to the Head of the Internal Audit Unit as the work unit responsible for internal audit. This research uses covariance based-SEM techniques to test the hypotheses developed. The result is that uncertainty avoidance has a significant negative effect on internal audit quality, while power distance and individualism do not have a significant effect on internal audit quality. This means that the lower the uncertainty avoidance, the higher the internal audit quality and vice versa, while power distance and individualism do not have a significant effect on internal audit quality.*

**Keywords:** Hofstede, internal audit quality, national culture, University

### 1. PENDAHULUAN

Sejak Tahun 1998, Indonesia telah mereformasi berbagai kebijakan untuk memberantas berbagai bentuk korupsi, kolusi, dan nepotisme yang terjadi secara massif pada era orde baru. Namun demikian, tujuan ini sulit untuk direalisasikan hingga saat ini (Choi, 2016; Harun, Mir, Carter, & An, 2019), termasuk salah satunya dalam sektor pendidikan khususnya pendidikan tinggi. Penelitian terdahulu telah mengidentifikasi permasalahan pada sektor pendidikan yang menjadi research gap dalam penelitian ini. Diantaranya Harun et.al. (2019) yang mengungkapkan bahwa banyaknya universitas negeri yang belum mampu untuk menerapkan sistem manajemen yang adaptif dengan perkembangan zaman. Di satu sisi, kampus-kampus tersebut telah memiliki otonomi yang lebih luas yang diberikan pemerintah terkait fleksibilitas anggaran. Di sisi lain, mereka tidak mampu meng-utilisasi kesempatan ini dikarenakan masih diterapkannya sistem pengelolaan yang tradisional dan terpusat. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) juga masih sangat tergantung pada kebijakan SDM di tingkat pusat, seperti dalam hal kebijakan rekrutmen dan kenaikan pangkat, dimana keputusan akhir tentang jumlah dan spesifikasi akademisi yang diterima didasarkan pada keputusan pemerintah pusat. Selanjutnya, kurangnya fokus pada tujuan masih banyak dirasakan, mengingat banyak universitas masih terjebak pada urusan administratif. Universitas-universitas di Indonesia juga banyak mengalami masalah terkait dengan lemahnya sistem pengukuran kinerja. Banyak dari mereka belum memiliki *Key Performance Indicator* (KPI) yang terstruktur bersumber dari sasaran strategis yang jelas. Sebagai konsekuensinya, mereka tidak memiliki program yang tepat dalam mengalokasikan sumber daya dalam pencapaian target yang diinginkan.

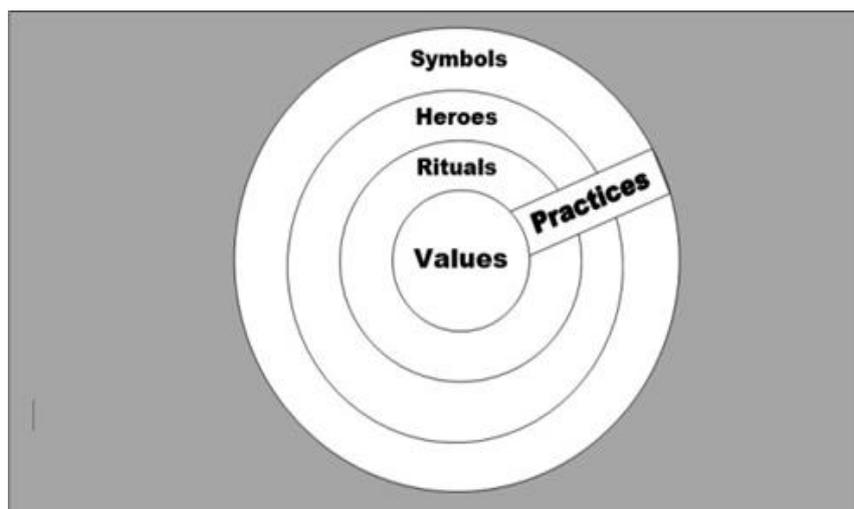
Pengendalian internal memegang peran penting bagi operasi sebuah universitas, dimana satuan pengawas internal menjadi 'leading unit' dalam mekanisme ini, khususnya bagi perguruan tinggi negeri

(Christopher, 2015; Mihret & Yismaw, 2007). Christopher (2010) meneliti tentang bagaimana peran signifikan satuan pengawas internal bagi keberhasilan universitas di universitas-universitas di Australia, khususnya dalam masa transisi dari sistem tradisional menjadi universitas dengan budaya manajemen yang lebih modern dan berwawasan entrepreneur. Dengan meminjam teori New Public Management (NPM), dia menemukan bahwa audit internal di sebagian besar universitas di Australia telah menerapkan sistem penjaminan dan konsultasi yang efektif. Di sisi lain, manajemen universitas juga memberikan dukungan yang dibutuhkan oleh satuan pengawas internal dalam menjalankan fungsinya secara professional. Sektor pendidikan tinggi di Indonesia telah gagal dalam melakukan reformasi sebagaimana yang ada dalam prinsip-prinsip New Public Management (NPM), dikarenakan kurangnya kapabilitas dalam mentransformasi sistem manajemen sumber daya manusia di tengah perubahan lingkungan yang sangat cepat (Harun, Wardhaningtyas, Khan, An, & Masdar, 2020). Lebih lanjut, Harun et.al. (2020) menemukan bahwa sistem birokrasi yang kompleks telah menyebabkan banyak universitas tidak mampu untuk beradaptasi dengan standar internasional, begitupun untuk meningkatkan daya saing secara global.

**2. TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Dimensi Budaya Hofstede**

Berdasarkan kajian psikologi lintas budaya (*cross-culture psychology*), Geert Hofstede (2001) mendefinisikan budaya sebagai pemograman kolektif dari pikiran, dan termanifestasikan bukan hanya dalam nilai, namun juga pada bentuk yang lebih nyata seperti simbol, ketokohan, dan ritual. Simbol adalah kata-kata, gestur, ataupun objek yang membawa pesan atau artitertentu yang dikenali oleh mereka yang ada dalam budaya yang sama. Kata-kata dalam suatu bahasa ataupun jargon masuk kedalam kategori ini, begitupun pakaian, gaya rambut, bendera, maupun simbol status. Ketokohan/kepahlawanan adalah orang-orang, baik yang masih hidup maupun telah meninggal, nyata maupun imajinatif, yang memiliki karakteristik, yang sangat dihargai dalam suatu budaya, yang kemudian menjadi model (contoh) bagaimana anggota budaya tersebut berperilaku. Ritual adalah aktivitas kolektif, bersifat teknis yang dilakukan untuk memperoleh apa yang diinginkan, namun dalam suatu budaya hal tersebut sangat esensial. Ritual dilakukan demi kepentingan mereka. Sebagai contoh, cara menghargai dan menghormati orang lain, termasuk didalamnya upacara social maupun religi.



**Gambar 1. Elemen Manifest Budaya Menurut Hofstede**

Inti dari budaya menurut Hofstede adalah seperangkat nilai (Gambar 1). Nilai adalah kecenderungan yang luas tentang keberpihakan atas suatu posisi dibandingkan yang lain. Nilai adalah perasaan yang saling bertentangan seperti: kebaikan versus kejahatan, bersih versus kotor, aman versus membahayakan, kepastian versus ketidakpastian, keburukan versus keindahan, alamiah versus tiruan, abnormal versus normal, paradox versus logis, rasional versus irasional, moral versus immoral. Tidak seperti binatang, manusia semenjak lahir dibekali kesepurnaan untuk bisa bertahan hidup. Beruntungnya, secara fisik, manusia pada awal 10 – 12 tahun pertama kehidupan diberikan periode penerimaan “*receptive period*” dimana manusia secara cepat mengambil setiap informasi yang dibutuhkan dari lingkungan (Hofstede, 2001, Hal.7- 8). Nilai-nilai banyak diadopsi pada masa-masa remaja, utamanya dari keluarga, tetangga sekitar, dan juga sekolah. Ketika berumur 10 tahun, nilai-nilai dasar kanak-kanak telah terprogram di dalam pikiran mereka (Hofstede, 2001, Hal. 394).

Dimensi budaya organisasi Hofstede, bersumber dari survey yang dilakukannya pada perusahaan teknologi asal Amerika Serikat yaitu *International Business Machine* (IBM) selama beberapa tahun. Pada era tahun 1967-1969 dan 1971-1973, dia melakukan survey pada departemen pemasaran IBM di 40 negara. Total responden yang berpartisipasi sebanyak 72.215 (31.218 dari era 1967-69 dan 40.997 dari 1971- 73). Dalam buku keduanya yang berjudul *Cultural Consequences* (2001) yang ditulisnya bersumber dari survey berikutnya di tahun 1982, Hofstede memperluas jumlah negara yang disurvei menjadi 50 negara ditambah tiga regional, yang terdiri dari 40 negara dari survey-survey sebelumnya dan 10 negara baru. Tiga wilayah tambahan terdiri dari: wilayah berbahasa arab, afrika timur, dan afrika barat. Hofstede kemudian memberikan peringkat seluruh negara dengan menggunakan tujuh dimensi budaya:

1. *Power Distance*, dimensi ini terkait dengan solusi yang berbeda dari permasalahan mendasar manusia yaitu ketidaksetaraan (inequality),
2. *Uncertainty Avoidance*, dimensi ini terkait dengan level tekanan yang ada di dalam masyarakat dalam menghadapi masa depan yang tidak pasti,
3. *Individualism versus collectivism*, dimensi ini terkait dengan integrasi seseorang dalam suatu kelompok inti,
4. *Masculinity versus femininity*, terkait dengan pembagian secara emosional antara pria dan wanita
5. *Long-term versus short term*, dimensi ini terkait dengan fokus dari upaya yang dilakukan manusia: masa kini atukah masa depan,
6. *Indulgence versus restraint*. *Indulgence* terkait dengan sifat dasar dari suatu masyarakat yang didorong oleh keinginan untuk menikmati hidup dan bersenang-senang. Sedangkan *restraint* adalah budaya masyarakat dimana cenderung untuk mengendalikan keinginan dengan menerapkan norma sosial yang ketat.
7. *Monumentalism versus self-effacement*. *Monumentalism* adalah budaya suatu masyarakat yang sangat menghargai seseorang yang memiliki karakter berwibawa dan teguh pada pendirian. Sedangkan *self-effacement* adalah budaya dalam suatu masyarakat yang lebih menghargai sifat seperti rendah hati dan fleksibel.

## 2.2 Sekilas tentang dimensi Budaya Indonesia

Penelitian ini dilakukan di Indonesia yang memiliki skor relatif tinggi pada dua dimensi budaya: power distance dan collectivism (Hofstede, 2001). Indeks Indonesia pada kedua dimensi tersebut adalah salah satu yang membedakan antara Indonesia dengan negara-negara lain, dan ini sangat menarik untuk dikaji dalam kaitannya dengan kualitas audit internal. Selanjutnya, Indonesia, yang merupakan negara terbesar di Kawasan Asia Tenggara, memainkan peran penting bagi perkembangan dan stabilitas kawasan tersebut. Sumber daya alam yang melimpah telah banyak menarik investasi luar negeri di Indonesia. Kawasan Asia Tenggara sendiri ditinggali oleh bangsa melayu, cina, dan keturunan india, begitupun dengan keturunan arab. Indonesia memiliki lebih dari 400 etnis dengan banyak budaya lokal. Namun demikian, pembangunan masih terpusat pada pulau jawa, dan suku jawa masih merupakan pemain utama dalam kancah perjalanan bangsa Indonesia, hal ini dapat terlihat antara lain dari latar

belakang presiden yang dimiliki. Oleh sebab itu, budaya Jawa masih mendominasi perilaku dari sebagian besar pejabat pemerintahan yang kemudian terfleksikan di dalam birokrasi dan peraturan yang ada. Dove (1985) memberikan ilustrasi yang menarik tentang bagaimana budaya pertanian di Jawa yang berdasarkan konsep kewilayahan, dapat berubah menjadi ideologi politik kekuasaan. Cara berfikir patriarkhi, kolektivistis, melalui implementasi seperangkat aturan sosial seperti andap-asor dan bapakisme, kerukunan sosial (hidup rukun), dan kepercayaan mistis, merupakan nilai-nilai utama dari budaya Jawa (Efferin & Hopper, 2007).

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Unit analisis untuk penelitian ini adalah perguruan tinggi negeri dan swasta yang ada di wilayah Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) III Jakarta. Pemilihan unit analisis ini dikarenakan level studi yang akan dilakukan adalah level organisasi, yang akan mengukur efektivitas Satuan Pegawai Internal dan faktor-faktor penentunya. Penelitian ini difokuskan pada wilayah kerja LLDIKTI III yang notabene berada di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tagerang, dan Bekasi, karena beberapa faktor:

1. Wilayah aglomerasi aktivitas pemerintahan, termasuk didalamnya pusat pemerintahan, Kementerian, dan Lembaga yang menyebabkan informasi tentang aturan dan kebijakan terbaru tentang audit internal lebih cepat tersampaikan
2. Skala perguruan tinggi yang bervariasi, mulai dari skala besar hingga skala kecil yang menyebabkan data penelitian memiliki variasi yang lebih tinggi dalam analisis data,
3. Penelitian tentang karakteristik audit internal tentunya tidak dapat dilepaskan dari komunitas profesional tempat berkumpulnya para auditor maupun para akuntan. Untuk itu, Jakarta Raya dan sekitarnya adalah lokasi beroperasinya beberapa asosiasi profesi dalam bidang akuntansi, seperti: Ikatan Akuntan Indonesia, maupun Asosiasi Auditor Internal.

Penelitian ini akan menggunakan teknik *purposive sampling* dalam penentuan kampus yang akan dijadikan sampel penelitian. *Purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi dengan menggunakan sejumlah kriteria-kriteria tertentu (Purwohedhi, 2022). Teknik *purposive sampling* juga merupakan salah satu teknik dalam non-probability sampling technique. Kriteria yang akan digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari:

1. Perguruan tinggi memiliki unit pengawas internal yang menjalankan fungsi audit internal baik berbentuk *assurance* maupun *consulting*. Unit pengawas Internal yang dimaksud dapat menggunakan berbagai macam nama, sejauh melakukan fungsi audit internal yang dimaksud.
2. Satuan pengawas internal memiliki ketua unit/satuan/departemen pengawas internal yang minimal sudah 1 tahun berada di posisi tersebut. Hal ini untuk memastikan bahwa Ketua SPI (*Chief of Internal Audit*) sudah familiar dengan pekerjaan SPI mengingat ketua SPI akan menjadi responden dalam penelitian ini.
3. Perguruan Tinggi yang diikutsertakan sebagai sampel tidak pernah mengalami kejadian yang luar biasa (*extra-ordinary*) terkait kecurangan fraud yang dilakukan baik oleh unit pengawas internal maupun manajemen, mengingat bias terhadap data yang mungkin terjadi.
4. Perguruan tinggi yang dijadikan sampel telah memiliki akreditasi insitusi dari BAN PT.

Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis menggunakan *Covariance-based Structural Equation Modeling* (Cov-based SEM). Teknik ini akan menguji kelayakan model pengukuran (measurement model) dan Struktural (structural model) secara bersamaan. Penelitian ini memilih menggunakan *Covariance based Structural* (SEM) mengingat bahwa bentuk SEM ini lebih powerful dalam mengkonfirmasi data penelitian dengan konstelasi kerangka konseptual yang dibangun. Mengingat penelitian tentang efektivitas audit internal telah banyak dilakukan, maka diperlukan model analisis yang kuat dalam mengkonfirmasi kesesuaian antara data di lapangan dengan kerangka konseptual yang dibangun.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Identifikasi Model**

Hasil identifikasi model harus menunjukkan bahwa model tersebut termasuk dalam kategori over-identified agar analisis SEM dapat dilakukan. Nilai derajat kebebasan (df) berdasarkan model yang dikembangkan dapat digunakan untuk melakukan identifikasi tersebut. Temuan pengolahan data AMOS yang menampilkan nilai df model sebesar 163 ditunjukkan pada tabel di bawah ini. Hal ini menunjukkan bahwa karena model memiliki nilai df positif, maka model tersebut diklasifikasikan sebagai model yang over identified. Oleh karena itu, data dapat dianalisis lebih lanjut.

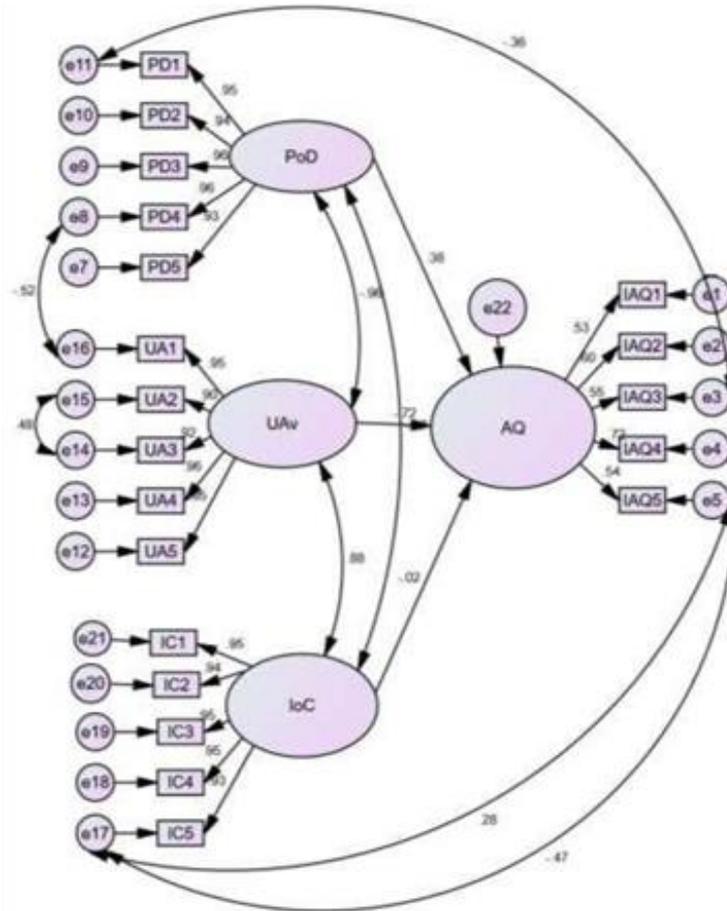
**Tabel 2. Computation of Degrees of Freedom**

Number of distinct sample moments:	210
Number of distinct parameters to be estimated:	47
Degrees of freedom (210 - 47):	163

Sumber: Data diolah, 2024

**4.2. Analisis Model Struktural**

Menurut Hayes (2008), model harus dimodifikasi dengan memperhatikan nilai Modification Indices (M.I). Dengan mengurangi nilai chi-kuadrat ( $\chi^2$ ) dan berdasarkan nilai Indeks Modifikasi yang diusulkan, model akan lebih cocok.



**Gambar 2. Model Struktural**

Terlihat bahwa model memenuhi persyaratan Goodness of Fit, berdasarkan temuan model struktural yang ditunjukkan pada gambar. Selain itu, data uji model dapat terlihat dalam tabel di bawah.

**Tabel 2. Hasil Goodness of Fit**

Kriteria	Cut-off Value	Hasil Uji Model	Keterangan
Chi-Square ( $\chi^2$ )	lihat probabilitas (P) > 0,05	179,210	good fit
CMIN/DF	$\leq 5$ (reasonable) $\leq 2$ (fit)	1,149	good fit
P (probabilitas)	$\geq 0,05$	0,098	good fit
GFI	$\geq 0,90$	0,796	good fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,726	good fit
TLI	$\geq 0,90$	0,984	good fit
CFI	$\geq 0,90$	0,987	good fit

Sumber: Data diolah, 2024

Setelah dilakukan modifikasi model struktural yang sudah fit, peneliti melanjutkan dengan melakukan pemeriksaan terhadap hasil dari model pada gambar di atas. Hasil dari model dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Peneliti melanjutkan dengan melihat hasil uji hipotesis pada model setelah dilakukan penyesuaian model (struktural fit). Tabel di bawah berikut menampilkan temuan model.:

**Tabel 3. Hasil Analisis Model Struktural**

Hipotesis	Jalur	C.R.	P	Kesimpulan
H1	AQ $\leftarrow$ IoC	-.203	.839	Ditolak
H2	AQ $\leftarrow$ UAv	-2.913	.004	Diterima
H3	AQ $\leftarrow$ PoD	1.759	.079	Ditolak

Sumber: Data diolah, 2024

Setiap nilai C.R. yang ditunjukkan pada tabel di atas, sama dengan thitung, maka langkah dalam penentuan hipotesis, dilakukan dengan perbandingan antara thitung dengan titik kritis taraf signifikansi 5%. 1,96 merupakan nilai titik kritis untuk signifikansi 5%. Hipotesis yang diajukan diterima jika nilai C.R melebihi nilai kritis dengan tingkat signifikansi ( $P < 0,05$ ). Sebaliknya hipotesis yang diajukan ditolak apabila nilai C.R. tidak mampu mencapai nilai kritis pada taraf signifikansi ( $P > 0,05$ ). Berdasarkan faktor-faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa hanya hipotesis 2 (*uncertainty avoidance*) yang diterima, hal ini dikarenakan nilai P-value yang dihasilkan signifikansinya berada pada  $P \leq 0,05$ , dan nilai t- hitungnya (C.R.)  $> 1,96$ . Dalam hal ini, semakin tinggi uncertainty avoidance yang dimiliki SPI maka cenderung dapat meningkatkan internal audit quality. Di sisi lain, variabel power distance dan individualism or collectivism ditolak, hal ini dikarenakan nilai P-value yang dihasilkan signifikansinya berada pada  $P \geq 0,05$ , dan nilai t- hitungnya (C.R.)  $< 1,96$ . Semakin tinggi power distance dan individualism yang dimiliki SPI maka belum tentu dapat meningkatkan internal audit.

**4.3. Pembahasan**

**Pengaruh Kepemilikan Manajerial terhadap Pengungkapan Laporan Keberlanjutan Uncertainty Avoidance dan Kualitas Audit Internal**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uncertainty avoidance berpengaruh pada kualitas audit internal. Uncertainty avoidance berkaitan dengan semua individu dalam tempat penelitian tidak setara. Uncertainty avoidance menjelaskan bagaimana sikap budaya suatu terhadap ketidaksetaraan di antara individu. Sebagaimana dinyatakan sebelumnya, uncertainty avoidance berhubungan dengan seberapa besar adanya ambiguitas (ketidakjelasan) yang dipersepsikan oleh individu dapat menjadi ancaman bagi dirinya, dan untuk mengurangi ancaman tersebut, individu tersebut akan mencari sebuah situasi dimana aturan-aturan formal sebagai pedoman dan pelindung bagi dirinya. Dalam konsep ini untuk diterapkan pada lingkungan audit, konsep ini akan menyarankan perlunya standar yang dilakukan oleh departemen

audit internal untuk mengurangi ketidakpastian dan ambiguitas dalam praktek audit sebagai upaya meningkatkan prediktabilitas, konsistensi, dan keseragaman. Peraturan tentang prosedur audit tidak memungkinkan adanya interpretasi yang berbeda-beda di wilayah yang berbeda, yang tentunya akan mengurangi ketegasan dari aturan itu sendiri.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sarens & Abdolmohammadi (2010), menunjukkan bahwa budaya *uncertainty avoidance* memiliki hubungan negatif dengan profesionalisme audit internal. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hell & Wang (2009) dan Hughes *et.al.* (2009), menunjukkan bahwa lingkungan *uncertainty avoidance* yang tinggi berpengaruh pada semakin kecilnya akurasi audit. Oleh sebab itu, dapat dijelaskan bahwa organisasi dengan *uncertainty avoidance* yang tinggi akan semakin rendah kualitas audit internalnya

#### **Power Distance dan Kualitas Audit Internal**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa power distance tidak berpengaruh pada kualitas audit internal. Hofstede (2001) menjelaskan bahwa power distance menjelaskan tentang derajat bahwa individu yang memiliki kekuasaan yang lebih rendah mengantisipasi bahwa kekuasaan yang diperolehnya tidak akan setara, dan menerima status quo tersebut. Hasil penelitian ini bertentangan dengan beberapa penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa power distance berpengaruh pada kualitas audit internal. Secara khusus, organisasi yang memiliki power distance yang tinggi memiliki sistem sentralistik yang tinggi (Wong & Birnbaum-More, 1994). Di Indonesia skor power distance yang tinggi menyebabkan karyawan kreatif merasa tertekan (Hosfetede, 2001), dan tentunya kondisi ini akan berpengaruh pada kompetensi seorang auditor yang pada akhirnya berdampak pada kualitas audit internal (Al-Shetwi, Ramadili, Chowdury, & Sori, 2011; Al-Twajry, Brierly, & Gwilliam, 2004; Arena & Azzone, 2009).

Pada penelitian ini auditor memiliki kompetensi yang tinggi dan mengikuti berbagai pelatihan terkait auditor. Hal tersebut dapat mengimbangi tingginya power distance dalam organisasi. Auditor internal pada lingkungan yang tinggi power distance-nya harus mengantisipasi adanya fraud dari pihak lain, dan menempatkan upaya yang lebih dalam mencapai efektivitas pengendalian internal misalnya melalui peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan sertifikasi terkait auditor internal (Hell & Wang, 2009). Hofstede menjelaskan bahwa organisasi dengan power distance yang tinggi, pimpinannya seringkali menggunakan sistem akuntansi untuk memanipulasi dan menjustifikasi keputusan yang diambil, dan dalam situasi ini informasi yang disajikan seringkali tidak menyeluruh (informatif) untuk menunjukkan bahwa mereka telah mencapai harapan yang diinginkan. Seringkali dalam organisasi seperti ini, staff manajerial akan mensiasati pengendalian internal yang ada agar dapat dipandang transparan. Sentralisasi kekuasaan di tangan segelintir orang diyakini berkontribusi pada meningkatnya resiko salah penyajian laporan keuangan (Haskins, 1987). Sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa power distance tidak berpengaruh terhadap kualitas audit internal, dikarenakan audit internal dalam SPI merupakan auditor yang terdidik dan terampil. Untuk dapat mengantisipasi power distance yang tinggi, karyawan dapat meningkatkan keterampilan sehingga power distance yang tinggi tidak mempengaruhi kualitas audit internal.

#### **Individualisme dan Kualitas Audir Internal**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individualisme tidak berpengaruh pada kualitas audit internal. Financial Accounting Standard Committee (2000) menjelaskan kualitas audit yang baik membutuhkan kompetensi (keahlian) dan independensi. Berdasarkan hal tersebut, kualitas audit internal lebih membutuhkan kompetensi dan independensi dibandingkan dengan budaya individualism atau kolektivisme. Konsep independen cenderung dimaknai sebagai pandangan atau konsep hidup positif yang mengarah pada netralitas dan kemandirian hidup, sedangkan individualisme adalah pandangan hidup yang lebih mementingkan dirinya sendiri dan egois terhadap lingkungannya. Individualisme, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, berhubungan dengan sejauh mana individu mempersepsikan dirinya sebagai seorang yang mandiri, bertanggung jawab atas kesejahteraan dirinya, dan tidak tergantung kepada orang lain. Ketika seseorang mempersepsikan diri mereka sebagai bagian dari suatu kelompok

dimana mereka memiliki loyalitas terhadapnya, dan dirinya pun mengharapkan komitmen dan dukungan dari kelompok tersebut, maka hal tersebut mengindikasikan level individualisme yang rendah dan dikategorikan sebagai karakter collectivist.

Budaya individualisme tidak berpengaruh pada sistem pengendalian internal. Irawati (2009) menjelaskan bahwa pekerjaan seorang auditor lebih membutuhkan independensi dan hal tersebut dapat terbentuk pada auditor internal yang individualis maupun yang kolektivis. Pada organisasi yang hidup secara kolektivis, manusia hidup dalam kelompok yang erat dimana satu sama lain saling peduli dan menjaga, dan menunjukkan loyalitas yang sejati (Hofstede, 2001). Seseorang yang hidup dalam suatu budaya individualisme yang tinggi akan berperilaku sesuai dengan kepentingan pribadinya dan meninggikan derajatnya sesuai dengan capaian pribadinya. Mereka percaya pada nilai pencapaian pribadi dan mempresepsikannya bahwa hal tersebut jauh lebih penting dibandingkan pencapaian oleh kolektif. Dalam sebuah organisasi dimana perilaku individu lebih unggul, budaya manajemen akan cenderung menghargai individu yang telah berprestasi lebih, dan hubungan antara organisasi dengan staff lebih pada keuntungan untuk kedua belah pihak. Hal ini merupakan kebalikan dari organisasi yang memiliki atmosfir kolektivis. Mengingat, individu pada organisasi ini akan berperilaku untuk menyesuaikan dengan kepentingan kelompok yang lebih luas dimana individu tersebut berada. Dalam organisasi, individu juga akan menurunkan konflik yang terjadi antara tujuan individu dengan tujuan bersama. SDM pada organisasi kolektivis menunjukkan loyalitas yang kuat kepada sesama kolega, departmen, dan organisasi secara umum (Hofstede, 2001).

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan dari penelitian pengaruh budaya nasional terhadap kualitas audit internal. Kesimpulannya, uncertainty avoidance memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kualitas audit internal sedangkan power distance dan individualism tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit internal. Artinya semakin rendah uncertainty avoidance maka kualitas audit internal dapat semakin tinggi dan sebaliknya, sedangkan power distance dan individualism tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit internal.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni terbatas pada responden yang mau mengisi kuesioner penelitian. Kesulitan peneliti untuk dapat menyebarkan kuesioner dalam ruang lingkup yang luas dan kualitas hasil yang didapat juga terbatas. Variabel yang digunakan terbatas pada budaya Hofstede di Indonesia.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penelitian ini dapat memberikan saran yakni mendorong peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian-penelitian yang berdasarkan teori-teori dan pendekatan yang lain. Model penelitian ini masih dapat dikembangkan dalam konteks objek serta faktor yang beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdalmohammadi, M., & Sarens, G. (2011). An investigation of the association between cultural dimensions and variations in perceived use of and compliance with internal auditing standards in 19 countries. *The International Journal of Accounting*, 46, 365-389.
- Abdalmohammadi, M., & Tucker, R. (2002). The influence of accounting and auditing on a country's economic development. *Review of Accounting and Finance*, 1(3), 42-53.

- Al-Shetwi, M., Ramadili, S., Chowdury, T., & Sori, Z. (2011). Impact of internal audit function (IAF) on financial reporting quality (FRQ): Evidence from Saudi Arabia. *African Journal of Business Management*, 5, 11189-11198.
- Al-Twajry, A., Brierly, J., & Gwilliam, D. (2004). An examination of the relationship between internal and external audit in the Saudi Arabian corporate sector. *Managerial Auditing Journal*, 19, 929-944.
- Alzeban, A., & Gwilliam, D. (2014). Factors Affecting the Internal Audit Effectiveness: A Survey of The Saudi Public Sector. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 23(2), 74-86.
- Arena, M., & Azzone, G. (2009). Identifying organizational drivers of internal audit effectiveness. *International Journal of Auditing*, 13(1), 43-60.
- Chan, H., Lin, K., & Mo, P. L. (2003). An empirical study on the impact of culture on audit detected accounting errors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 22, 281-295.
- Choi, J.-W. (2016). New public management or mismanagement? The case of public service agency of Indonesia. *Jurnal Studi Pemerintahan*, 7(1), 104-127.
- Chow, C. W., Harrison, G. L., McKinnon, J. L., & Wu, A. (2002). The organizational culture of public accounting firms: evidence from Taiwanese local and US affiliated firms. *Accounting, Organizations and Society*, 27(4-5), 347-360.
- Christopher, J. (2010). Corporate governance—a multi-theoretical approach to recognizing the wider influencing forces impacting on organizations. *Critical Perspectives on Accounting*, 21(8), 683-695.
- Christopher, J. (2012). The adoption of internal audit as a governance control mechanism in Australian public universities – views from the CEOs. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 34(5), 529-541. doi:10.1080/1360080X.2012.716001
- Christopher, J. (2015). Internal audit: Does it enhance governance in the Australian public university sector? *Educational Management Administration & Leadership*, 43(6), 954-971.
- Cohen, J., Pant, L., & Sharp, D. (1995). An exploratory examination of international differences in auditor's ethical perceptions. *Behavioral Research in Accounting*, 7, 37-64.
- Dove, M. R. (1985). The agroecological mythology of the javanese and the political economy of Indonesia. *Indonesia*, 39, 1-36.
- Efferin, S., & Hopper, T. (2007). Management control, culture, and ethnicity in a Chinese Indonesian company. *Accounting, Organizations and Society*, 32(3), 223-262.
- Glover, H., & Aono, J. (1995). Changing the model for prevention and detection of fraud. *Managerial Auditing Journal*, 10(5), 3-9.
- Gramling, A., & Vandervelde, S. (2006). Assessing internal audit quality. *Internal Auditing*, 21(3), 26-33.
- Harrison, G. L. (1992). The cross-cultural generalizability of the relations between participation, budget emphasis and job related attitudes. *Accounting, Organizations and Society*, 17(1), 1-15.
- Harrison, G. L., McKinnon, J. L., Panchapakesan, S., & Leung, M. (1994). The Influence of Culture on Organizational Design and Planning and Control in Australia and the United States Compared with Singapore and Hong Kong. *Journal of International Financial Management & Accounting*, 5(3), 242-261.
- Harun, H., Mir, M., Carter, D., & An, Y. (2019). Examining the unintended outcomes of NPM reforms in Indonesia. *Public Money & Management*, 39(2), 86-94.
- Harun, H., Wardhaningtyas, S., Khan, H. Z., An, Y., & Masdar, R. (2020). Understanding the institutional challenges and impacts of higher education reforms in Indonesia. *Public Money & Management*, 40(4), 307-315. doi:10.1080/09540962.2019.1627063
- Haskins, M. (1987). Client control environments: An examination of auditors perceptions. *The Accounting Review*, 62, 542-563.
- Hell, R., & Wang, D. (2009). Cultural impact on the auditing planning phase: An empirical study in China and France. (Master), Umea University, Sweden.

- Heuer, M., Cummings, J. L., & Hutabarat, W. (1999). Cultural stability or change among managers in Indonesia? *Journal of International Business Studies*, 30(3), 599-610.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the mind*. Berkshire, England: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Hope, O., Kang, T., Thomas, W., & Yoo, Y. (2008). Culture and auditor choice: A test of the secrecy hypothesis. *Journal of Account Public Policy*, 27, 357-373.
- House, R., Hanges, P., Javidan, M., Dorfman, P., & Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Thousand Oaks, CA: SAGE: SAGE.
- Hughes, S., Sender, J., Higgs, S., & Cullinan, C. (2009). The impact of cultural environment on entry-level auditors' abilities to perform analytical procedures. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 18, 29-43.
- Lin, S., Pizzini, M., Vargus, M., & Bardhan, I. (2011). The role of internal audit function in the disclosure of material weaknesses. *The Accounting Review*, 86, 287-323.
- Merchant, K. A., Chow, C. W., & Wu, A. (1995). Measurement, evaluation, and reward of profit center managers: A cross-cultural field study. *Accounting, Organizations and Society*, 20(7/8), 619-638.
- Mihret, D. G., & Yismaw, A. W. (2007). Internal audit effectiveness: an Ethiopian public sector case study. *Managerial Auditing Journal*, 22(5), 470-484. doi:10.1108/02686900710750757
- O'Connor, N. G. (1995). The Influence of organizational culture on the usefulness of budget participation by Singaporean-Chinese managers. *Accounting, Organizations and Society*, 20(5), 383-403.
- Patel, C., Harrison, G., & McKinnon, J. (2002). Cultural influences on judgments of professional accountants in auditor-client conflict resolution. *Journal of International Financial Management and Accounting*, 13, 1-31.
- Prawitt, D., Smith, J., & Wood, D. (2009). Internal audit quality and earnings management. *The Accounting Review*, 84, 1255-1280.
- Purwohedi, U. (2022). *Metode Penelitian: Prinsip dan Praktik* (2 ed.). Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sarens, G., & Abdolmohammadi, M. (2010). Cultural dimension effects on professionalism and uniformity of internal auditing practice in various countries. Paper presented at the Mid-Year meeting of the Auditing Section of American Accounting Association, San Diego, CA.
- Umar, A., & Anandarajan, A. (2004). Dimensions of pressures faced by auditors and its impacts on auditors' independence: A comparative study of the USA and Australia. *Managerial Auditing Journal*, 19, 99-116.
- Wong, G., & Birnbaum-More, P. (1994). Culture, context and structure: A test on Hong Kong banks. *Organization Studies*, 15, 99-123.
- Wu, M. Y. (2006). Hofstede's cultural dimensions 30 years later: A study of Taiwan and the United States. *Intercultural Communication Studies*, XV(1), 33-42.