

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk melihat bagaimana tekanan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja yang dimiliki oleh auditor internal dilihat dari dua jenis *locus of control* yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Berdasarkan uraian sebelumnya, terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan dari penelitian ini, yaitu :

1. Auditor internal yang memiliki *locus of control eksternal* mempunyai tekanan kerja yang lebih tinggi daripada auditor internal yang memiliki *locus of control internal*. Hal ini disebabkan karena individu dengan auditor internal dengan *locus of control internal* cenderung lebih memahami sasaran dan tujuan kerja serta menjadi harapan perusahaan. Kemudian berkaitan dengan porsi tugas dan waktu yang diperlukan dalam mengerjakan tugas. Auditor intern dengan *locus of control internal* cenderung dapat melakukan manajemen waktu agar pekerjaan yang dilakukannya dapat dilakukan secara fungsional dan efektif.
2. Auditor internal yang memiliki *locus of control internal* memiliki komitmen organisasi yang tinggi daripada auditor internal yang memiliki *locus of control eksternal*. Auditor internal dengan *locus of control internal* memiliki

komitmen terhadap kode etik, profesi dan tanggung jawabnya serta cenderung mematuhi Internal Audit Charter sebagai landasan auditor internal dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan auditor internal dengan *locus of control* eksternal memandang bahwa selama tugas yang mereka kerjakan itu memuaskan top manajemen atau terdapat unsur kepentingan pribadi, maka hal tersebut mereka lakukan.

3. Auditor internal yang memiliki *locus of control internal* memiliki kinerja yang lebih baik daripada auditor dengan *locus of control eksternal*. pada umumnya auditor internal dengan *locus of control internal* cenderung untuk mendesak usaha yang lebih besar untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya dengan meningkatkan kompetensi individu. Sedangkan auditor internal dengan *locus of control eksternal* cenderung mendesak usaha yang mengarah kepada *reward*.

5.2 Implikasi dan Saran

Berdasarkan interpretasi hasil dan simpulan yang diperoleh, terdapat beberapa implikasi kebijakan yang dapat dilakukan oleh manajemen atau departemen auditor internal berkaitan dengan *locus of control* dan juga tekanan kerja, komitmen organisasi dan kinerja yaitu :

1. Berkaitan dengan hasil pengolahan statistik deskriptif tentang tekanan kerja, komitmen organisasi dan kinerja auditor internal, maka manajemen atau

departemen auditor internal sebaiknya perlu memperhatikan kepribadian, khususnya jenis *locus of control* dalam rekrutmen dan penempatan personil dalam departemen auditor internal sehingga dengan penempatan dan perekrutan yang lebih selektif berkaitan dengan *locus of control*, juga akan menentukan tekanan kerja, komitmen dan kinerja auditor internal tersebut.

2. Manajemen atau pimpinan departemen auditor internal perlu terlebih dahulu mengetahui karakteristik auditor internalnya sebelum melakukan implikasi kebijakan. Hal ini dikhawatirkan, hasil kebijakan menjadi bertentangan atau tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh personil auditor internal. Selain itu juga perlu mempertimbangkan kembali proporsi kerja dan waktu kerja yang diberikan sehingga dengan pertimbangan tersebut, tekanan kerja yang dirasakan oleh personil auditor internal dapat diminimalisasi.
3. Manajemen atau pimpinan departemen auditor internal perlu membuat kebijakan untuk terus meningkatkan komitmen, baik itu komitmen pada organisasi perusahaan dan juga komitmen pada kode etik dan standar profesi sebagai auditor internal sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh personil auditor internal dalam melakukan penilaian terhadap perusahaan menjadi objektif dan independen.
4. Manajemen atau pimpinan departemen auditor internal harus mengajak dan memfasilitasi para personil auditor internal untuk terus meningkatkan kualitas dan kompetensinya di bidang auditor internal agar kinerja auditor internal menjadi semakin lebih baik.

5. Manajemen atau pimpinan departemen auditor internal harus memperhatikan struktur perusahaan mereka agar setiap auditor internal dapat memaksimalkan kinerja mereka dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan mereka.

Di sisi lain, penelitian ini memiliki keterbatasan – keterbatasan dapat menjadi acuan perbaikan bagi penelitian sejenis. Saran – saran yang dapat disampaikan untuk penelitian selanjutnya antara lain :

1. Dalam membuat kuesioner sebaiknya dibuat pertanyaan – pertanyaan umum untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan demografi responden untuk dijadikan variabel kontrol pada penelitian sehingga selanjutnya dapat diketahui umur dan jenis kelamin responden dalam kaitannya dengan *locus of control*.
2. Memperluas lingkup penyebaran data. Dalam penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan BUMN di Kota Bandung saja. Penelitian selanjutnya akan lebih baik jika jumlah respondennya ditambah lebih banyak lagi dan diperluas ke perusahaan BUMD, perusahaan swasta, perusahaan berskala besar maupun sedang dan juga lingkup daerahnya. Hal ini berdasarkan pada simpulan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *locus of control* dapat berbeda bergantung dari jenis perusahaannya, terstruktur atau tidak terstruktur serta latar belakang lingkungannya.
3. Untuk penelitian selanjutnya akan lebih baik apabila jenis respondennya diganti untuk melihat perilaku dalam profesi yang lain misalnya personil

bagian akuntansi ataupun personil dalam auditor eksternal (KAP) untuk memperbanyak kajian tentang perilaku seorang akuntan serta menambah variabel lain misalnya motivasi, komitmen profesional, tingkat *turn-over* dan beberapa variabel lainnya agar dapat mengetahui keterkaitannya dengan *locus of control*.

