

## ABSTRAK

Kualitas Hasil Audit merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan pemeriksaan dalam mewujudkan tujuan dari pemilik kepentingan. Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi pencapaian kualitas hasil audit yaitu *quality of work life* dan lingkungan kerja. *Quality of work life* yang baik dapat membuat seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya. Penelitian ini bertujuan untuk menyediakan temuan empiris mengenai pengaruh *Quality of work life* dan lingkungan kerja terhadap kualitas hasil audit.

Penelitian dilakukan pada pegawai BPK Jawa Timur sebanyak 63 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel *quality of work life* dan lingkungan sebagai variabel independen, dan variabel kualitas hasil audit sebagai variabel dependen. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25.

Hasil analisis menunjukkan bahwa, (1) *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil audit, (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil audit, (3) *Quality of work life* dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kualitas hasil audit.

**Kata Kunci :** *Quality of work life*, lingkungan Kerja, kualitas hasil audit, Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur

## ABSTRACT

*Quality of Audit Results is an illustration of the level of achievement of the audit implementation in realizing the objectives of the stakeholders. There are several factors that can affect the achievement of quality audit results, namely the quality of work life and work environment. A good quality of work life can make a person interact positively with his environment. This study aims to provide empirical findings regarding the effect of Quality of work life and work environment on the quality of audit results.*

*The study was conducted on East Java BPK employees as many as 63 respondents. The variables used in this study are the quality of work life and environment variables as independent variables, and the quality of audit results as the dependent variable. Methods of data collection is done by using a questionnaire. The data analysis technique used to test the hypothesis is using multiple linear regression analysis using the SPSS 25 program.*

*The results of the analysis show that, (1) Quality of work life has a significant effect on the quality of audit results, (2) work environment has a significant effect on the quality of audit results, (3) Quality of work life and work environment jointly affect the quality of audit results.*

**Keywords:** *Quality of work life, work environment, quality of audit results, Audit Board of the Republic representative of East Java Province*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Indonesia sudah memasuki era society 5.0, dalam hal ini sangat diperlukan efektifitas dan efisiensi kerja dalam sebuah organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas output organisasi. Organisasi dapat terdiri dari bermacam-macam elemen yaitu salah satunya adalah sumber daya manusia. Pada saat ini perusahaan membutuhkan tenaga ahli dibidang profesional, dalam hal ini tentunya kebutuhan pekerja yang mumpuni dibutuhkan adalah yang mempunyai pengetahuan atau keterampilan tertentu, tetapi ketersediaan sumber daya manusia tersebut tidaklah banyak. Ketidakseimbangan dari sumber daya manusia tersebut menyebabkan pemanfaatannya harus dilakukan secara cermat. sistem manajemen yang baik seharusnya dapat menggunakan keterbatasan itu untuk tercapainya tujuan organisasi.

Terselenggaranya kegiatan sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan penting dipengaruhi melalui peranan Sumber Daya Manusia. Arti dari peranan Sumber Daya Manusia yaitu sebagai penerahan daya dan upaya secara maksimal yang diberikan organisasi kepada seorang individu menjalankan tugas dan kewajiban dalam suatu organisasi. Kewajiban tersebut meliputi seluruh aspek kegiatan yang terdapat pada suatu organisasi mulai dari merencanakan, mengorganisasi, menjalankan aktivitas hingga menilai hasilnya. Salah satu faktor penting yang bisa membuat perusahaan berkembang ke arah kesuksesan yaitu Sumber Daya Manusia, pada kenyataannya Richman (2006) mengungkapkan bahwa “dalam menjalankan bisnisnya, tiap perusahaan memiliki tantangan yang berbeda, seperti memperhitungkan produktivitas pada pegawai, kepuasan pelanggan, profitabilitas, dan keberhasilan

organisasi dalam menjaga pegawai”. Sehingga, suatu perusahaan tidak hanya menginginkan pegawai yang mempunyai produktifitas yang baik dan berkompentensi tinggi, tetapi perusahaan membutuhkan pegawai yang berkomitmen, senantiasa tinggal serta memberikan kemampuan yang baik untuk organisasi dan lingkungan kerja sehingga otomatis dapat tingkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

Pada kenyataannya, untuk mendapatkan pegawai yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi tidaklah mudah, perusahaan perlu untuk melakukan upaya agar mendapatkan hal tersebut. Allameh dkk. (2013) berpendapat bahwa “ada beberapa faktor yang pengaruhi terjadinya komitmen organisasi”. Guna memperoleh pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi yang di maksud, ada sejumlah faktor yang wajib dimiliki oleh organisasi. Menurut penelitian Allameh dkk (2013) “*quality of work life*” (QWL) berpengaruh pada terjadinya komitmen organisasi”. Martel serta Dapusi (2006) menyatakan jika QWL muncul kira-kira tahun 1960- an dan dipublikasikan pertama kali oleh Irwing pada General Motors. *Quality of work life* ialah program awal di US yang memberi peluang pegawai agar mempunyai kontribusi dengan cara aktif mengenai situasi kegiatan yang bermaksud guna menilai kepuasan pegawai yang pada akhirnya bisa tingkatkan produktivitas.

“*Quality of work life* merupakan sesuatu metode pikir mengenai individu, karier serta institusi yang memfokuskan ketertarikan antara hubungan pekerjaan terhadap pekerja itu sendiri serta konsekuensi, menyalurkan ide keikutsertaanya menangani problem solving dan pemberian solusi”(Anatan dan Ellitan, 2007 dalam zainuri dan Santosa 2017). Menurut Richard Bellingham and Julie Meek, 2002 dalam zainuri serta Santosa 2017 “*Quality of*

*work life* mencakup komunikasi dengan teman kerja serta pimpinan untuk menyelesaikan permasalahan kerja, kerja sama dengan teman kerja untuk saling menolong dalam menuntaskan pekerjaan serta bila terdapat permasalahan, turut ikut serta dalam perubahan bermanfaat, proses umpan balik pekerjaan yang dilakukan, pengakuan, apresiasi, dan motivasi peningkatan kualitas pekerjaan serta daya produksi, keamanan kesehatan serta lingkungan kerja, pemberdayaan, keseimbangan kerja serta keluarga, keadilan serta penghargaan dan kenaikan kualitas pelayanan".

Suatu perusahaan dapat meningkatkan kontribusi dari karyawan yaitu dengan menciptakan *quality of work life* yang bisa mendorong pegawai untuk memaksimalkan kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi. Penerapan manajemen yang memberikan peluang dalam pengembangan karir dengan cara adil bagi tiap orang yang bertugas akan menciptakan *Quality of work life* yang baik. Seorang pegawai dapat memberikan kontribusi secara optimal di perusahaan apabila keberadaannya telah menjadi motor penggerak di tempat kerjanya sehingga sangat berpengaruh kepada peningkatan kinerja perusahaan. Hubungan *relationship* yang serasi baik vertikal maupun horizontal antar karyawan diharapkan mampu menciptakan suasana, kondisi kerja, dan lingkungan yang nyaman. Sesuai dengan tujuan dari *quality of work life*, proses pembentukan ikatan kerja yang positif dapat dilakukan oleh manajemen perusahaan dengan menjalankan *quality of work*, hasil pekerjaan yang baik dari pegawai dapat dinilai sebagai wujud kepuasan atas pekerjaan yang sudah dilakukan pegawai dan merupakan pencapaian dari lingkungan kerja yang positif.

Peranan Lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja. Oleh karena itu,

lingkungan yang menyenangkan serta memberikan kebahagiaan dan rasa nyaman mempunyai kecenderungan dalam mempengaruhi peningkatan prestasi kerja, sebab tidak ada gangguan terhadap pegawai dalam melakukan tugasnya sehingga mereka lebih, aktif, tenang, giat, serta sungguh- sungguh menjalankan kewajiban (Suprayitno, 2007).

Pada era demokrasi saat ini, tuntutan atas transparansi dan akuntabilitas atas pengelolaan dana keuangan negara sangat tinggi. Perubahan kondisi perekonomian maupun sosial budaya serta tidak terduga otomatis membuka pemikiran ataupun pandangan terhadap tuntutan munculnya paradigma baru menuju perjalanan "Tata Kelola Pemerintahan yang Baik" (*Good Government Governance*).

Pengelolaan keuangan dalam sebuah negara ialah suatu kegiatan yang sangat berpengaruh dalam peningkatan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat bangsa Indonesia. Pada era globalisasi yang serba maju, pengelolaan keuangan negara tidak dapat dipisahkan dari perubahan lingkungan eksternal yang terjadi. Untuk memaksimalkan kontribusi dan menjaga kualitas hasil audit, tentunya diperlukan pemeriksa yang berdaya guna, berdasarkan tuntutan kebutuhan dan harapan di setiap pemilik kepentingan. Dalam upaya pencapaian visi BPK, auditor diharapkan dapat tetap fokus dalam penyelesaian penugasan. Auditor harus terbebas dari hambatan di tempat kerja seperti fasilitas yang membuat tidak nyaman, atau adanya keluhan terhadap keberadaan seseorang yang bisa disebabkan adanya komunikasi yang kurang.

Kualitas kerja erat kaitannya dengan tugas, tanggung jawab, dan kriteria yang ditetapkan serta dapat diselesaikan suatu pekerjaan. Sebagai auditor, kualitas kerja diukur berdasarkan

hasil audit yang dilaksanakan dan respon benar yang diberikan dari semua pekerjaan yang telah terselesaikan. (Tan dan Alison, 1999 dalam Winarna dan Mabruhi 2015).

Peneliti mencoba memberikan dukungan empiris atas penelitian-penelitian sebelumnya. Telah banyak peneliti lain yang melakukan studi terkait *quality of work life* terhadap hasil audit, namun yang sering menjadi subyek adalah Kantor Akuntan Publik. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, serta untuk lebih mengenalkan kualitas hasil audit dari auditor eksternal pemerintah kepada masyarakat maka peneliti ingin melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Hasil Audit di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Timur”**.

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah *Quality of Work* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kualitas hasil audit di Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Kualitas hasil audit di Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas hasil audit di Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur?

#### **2. TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia

produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan (Eri Susan, 2019: 952)

Menurut Kasmir (2016:3) sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan SDM haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proposional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula dengan kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan.

Sumber daya manusia adalah sekumpulan orang dalam sebuah organisasi yang mampu memberikan dan melaksanakan berbagai pekerjaan agar tercapainya tujuan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia meliputi keahlian atau potensi yang dimiliki oleh seseorang yang berada di suatu wilayah tertentu. Keahlian tersebut dapat berasal dari karakteristik, demografi penduduk, kehidupan sosial ekonomi yang ada di wilayah tersebut untuk membangun daerah tersebut. Terdapat karakteristik demografi, salah satunya adalah komponen kuantitatif sumber daya manusia yang mencerminkan komposisi penduduk dan penyebaran penduduk, banyaknya ataupun pertumbuhan penduduk.

##### **Quality of work life (*Quality Of Work Life*)**

*Quality of Work Life* (QWL) sebagai bentuk filosofis yang dipergunakan manajemen untuk mengelola organisasi, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. *Quality of work life* sebagai filosofi adalah perspektif manajemen terhadap orang, pekerja dan organisasi.

Menurut (Cascio, 2016) dalam Irine dan Triana (2020:124) ada 9 faktor yang mempengaruhi QWL:

1. Komunikasi (*Communication*)  
Di setiap lingkungan organisasi atau perusahaan, karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing.
2. Penyelesaian masalah (*Conflict resolution*)  
Di suatu perusahaan setiap karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam memecahkan konflik baik di perusahaan maupun konflik antar karyawan dilakukan secara terbuka, jujur dan adil.
3. Pengembangan karir (*Career development*)  
Di suatu perusahaan setiap karyawan memerlukan kejelasan tentang pengembangan karier karyawan melalui penawaran kenaikan jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan tinggi.
4. Keterlibatan karyawan (*Employee participation*)  
Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing.
5. Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*)  
Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya.
6. Kompensasi yang seimbang (*Equitable compensation*)  
Di suatu perusahaan setiap karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil, wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung demi menyejahterakan kehidupan karyawan.
7. Keselamatan lingkungan kerja (*Save environment*)  
Setiap karyawan memerlukan keamanan di lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja .
8. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*)  
Setiap perusahaan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikan sebagai karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan untuk mengundurkan diri.
9. Fasilitas yang didapat (*Wellness*)  
Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan karyawan.  
Dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep *quality of work life* yaitu suatu bentuk kebijakan perusahaan terhadap pegawainya dengan cara memanusiakan pegawai yaitu memberikan perhatian khusus seperti penyediaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Semua proses kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan sebagai suatu tanggapan terhadap keinginan dan harapan pegawai mereka.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Sedarmayanti (2017:19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik  
Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembabab, sirkulasi udara, penchayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik  
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain Penerangan cahaya, Suhu Udara, Kebersihan, Penggunaan Warna, Keamanan, Jam kerja sedangkan Indikator Lingkungan kerja non fisik yaitu Hubungan kerja antara bawahan dan atasan dan hubungan kerja antar rekan kerja

### **Kualitas Hasil Audit**

Arens,et.al (2015:103) Menyatakan kualitas audit adalah suatu cara memberitahu seorang auditor mendeteksi salah saji material laporan dalam laporan keuangan, aspek deteksi adalah cerminan daripada kompetensi auditor, sedangkan pelaporannya adalah cerminan dari integritas auditor, khususnya independensi auditor. Oleh karena hal tersebut, memastikan apakah aspek-aspek tersebut sudah terpenuhi dan sejalan dengan tujuan ketika melakukan proses audit sebelum memberikan opininya, adalah keharusan bagi seorang auditor. Kualitas audit berarti bagaimana cara untuk mendeteksi audit dan melaporkan salah saji material dalam laporan keuangan. Aspek deteksi adalah refleksi dari kompetensi auditor, sedangkan pelaporan adalah refleksi etika atau integritas auditor, khususnya independensi.

### **Audit**

Menurut Soekrisno Agoes (2017:4) audit adalah Suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti penndukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut

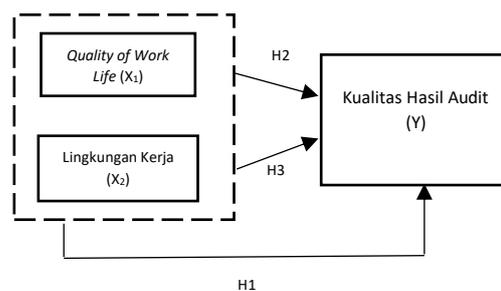
Menurut Mulyadi (2016:8) audit adalah Suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan, ditinjau dari sudut profesi akuntan publik, audit adalah pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan

tersebut menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut.

### Kerangka Konseptual

Adanya tuntutan masyarakat atas terciptanya “*Good Government Governance*” (Tata Kelola Pemerintahan yang Baik), menuju Pemerintahan yang bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) menyebabkan tugas Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menjadi sangat penting. Kualitas audit diartikan sebagai suatu cara dari seorang auditor mendeteksi salah saji material laporan dalam laporan keuangan, aspek deteksi adalah cerminan daripada kompetensi auditor, sedangkan pelaporannya adalah cerminan dari integritas auditor, khususnya independensi auditor (Arens, et.al, 2015:103). Oleh karena itu, memastikan apakah aspek-aspek tersebut sudah terpenuhi dan sejalan dengan tujuan ketika melakukan proses audit sebelum memberikan opininya, adalah keharusan bagi seorang auditor. Dalam hal ini pemeriksa mempunyai peranan penting karena harus selalu berupaya menghasilkan hasil audit yang akuntabel. Untuk itu, BPK berupaya agar pemeriksa dapat merasakan *quality of work life* yang baik. John & Louis (1997), dan Wayne (2003) mengemukakan beberapa aspek untuk mengetahui *quality of work life* pada karyawan sebagai bagian dari performan manajemen perusahaan, yang meliputi manajemen partisipatif (*participatory of management*), lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health & work environment*), desain pekerjaan yang membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa yang dilakukan, dan penghargaan kerja (*working reward*). Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek dari *quality of work life*. Sadarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja

terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berdasarkan uraian tersebut Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan menggunakan bagan sesuai dengan Gambar berikut:



### Keterangan

————— : Dianalisis secara parsial  
 ----- : Dianalisis secara simultan

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- H1: *Quality of Work Life* dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kualitas hasil pemeriksaan di Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur.  
 H2: *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap kualitas hasil audit  
 H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan

## 3. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2018:13) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivistic

(data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu.

#### **Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 164 orang pemeriksa di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

#### **Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 karyawan

#### **Variabel Penelitian**

Menurut Silaen (2018:69) mengungkapkan bahwa Variabel penelitian adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai atau mempunyai nilai bervariasi, yakni suatu sifat, karakteristik atau fenomena yang dapat menunjukkan sesuatu untuk dapat diamati atau diukur yang nilainya berbeda-beda atau bervariasi. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

##### **a. Variabel Independen**

Variabel independen merupakan variabel inti atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), yang

disimbolkan dengan simbol (X) (Sugiyono 2018:39). Variabel independen dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. *Quality of work life* ( $X_1$ )
2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

##### **b. Variabel Dependen**

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y) (Sugiyono 2018:39). Dalam penelitian ini variabel dependennya (Y) adalah kualitas hasil audit.

#### **Definisi Operasional**

Menurut Sugiyono (2018:38), operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi.

1. Kualitas hasil pemeriksaan (Y) yaitu probabilitas seseorang pengaudit dalam memastikan serta mengatakan kecurangan yang berlangsung dalam sistem akuntansi klien. Indikatornya yaitu Kesesuaian Pemeriksaan dengan Standar Audit dan Kualitas Laporan.
2. *Quality of work life* ( $X_1$ ) Yaitu Strategi tempat kegiatan yang mensupport serta menjaga kebahagiaan pegawai dengan tujuan guna menaikkan kondisi aktivitas pegawai serta organisasi dan profit pemberi kerja. Indikatornya yaitu partisipasi kerja, sistem imbalan, pengembangan karir.
3. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yaitu seluruh perkakas dan bahan yang dihadapi, area sekelilingnya dimana tata cara kerjanya, orang bertugas, serta aturan kerjanya baik perorangan serta organisasi. Indikatornya yaitu suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan tersedianya fasilitas kerja.

## **Sumber dan Metode Pengambilan Data**

### **Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana data diambil langsung dari auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Jawa Timur.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Bahri (2018:92), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner diberikan dan diisi oleh responden, sehingga peneliti dapat mengetahui secara pasti variabel yang diukur dalam penelitiannya. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran likert.

### **Analisis Data**

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2018:51) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Uji Validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan  $< 0,05$  atau 5 %. Hasil Pearson Correlation sig.  $0,05 =$  tidak valid, Hasil Pearson Correlation  $< \text{sig. } 0,05 =$  valid dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- 2) Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### **2. Uji Reliabilitas**

Ghozali (2018:45) menyatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas kuesioner dapat dilakukan dengan uji *Cronbach's Alpha*.

persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi dalam regresi linier berganda antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

#### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Test Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  (Imam Ghozali, 2018:161).

#### **2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance digunakan untuk mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena  $VIF = 1/\text{Tolerance}$ . Untuk menunjukkan adanya

Multikolonieritas apabila nilai tolerance  $\leq 0,10$  yaitu sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  (Ghozali, 2018:107).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Bila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut Homoskedastisitas dan bila berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *quality of work life* (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan variabel dependen adalah kualitas hasil audit (Y). Model regresi berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

Keterangan:

Y	: Variabel dependen (Kualitas Hasil Audit)
X1	: <i>Quality of Work Life</i>
X2	: Lingkungan Kerja
$\beta_0$	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	: Koefisien regresi
$\varepsilon$	: <i>error term</i>

### Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H0 : Variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kualitas hasil audit.

H1 : Variabel independen berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kualitas hasil audit.

Kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi ( $p > 0,05$ ) maka H0 diterima dan H1 ditolak. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi ( $p < 0,05$ ) maka H1 diterima dan H0 ditolak.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh terhadap kualitas hasil audit secara parsial. Hipotesis yang diuji dengan menggunakan taraf kesalahan 5% ( $\alpha=0,05$ ) adalah sebagai berikut:

H0 :  $\beta_i = 0$ , variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

H1 :  $\beta_i > 0$  atau  $\beta_i < 0$ , variabel independen berpengaruh signifikan secara negative atau positif terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi ( $p > 0,05$ ) maka H0 diterima dan H1 ditolak. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi ( $p < 0,05$ ) maka H1 diterima dan H0 ditolak.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Kuesioner mencakup 3 variabel penelitian yang harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Deskripsi data riset

sebelum dianalisis dapat dilihat pada lampiran 2.

### Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilaksanakan untuk mengetahui apakah instrumen dalam masing-masing variabel kuesioner (QWL atau  $X_1$ , Lingkungan Kerja atau  $X_2$ , maupun Kualitas Hasil Audit atau  $Y$ ) merupakan instrumen pertanyaan/pernyataan yang valid.

Kriteria pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% dan signifikansi 5% ( $p=0,05$ ) dan dicari berdasarkan jumlah responden atau  $N$  yaitu sebesar 63 responden. Nilai  $r_{tabel}$  dihitung menggunakan rumus:

$$r = \frac{t}{\sqrt{df + t^2}}$$

Dan

$$df = n - 2$$

Dimana:

$r$  = nilai  $r_{tabel}$

$t$  = nilai  $t_{tabel}$

$df$  = derajat bebas

$n$  = jumlah responden

rumusan ini kemudian dimasukkan kedalam rumus excel dan diperoleh hasil untuk  $df = 61$ ;  $r_{tabel}$  adalah sebesar 0,248. Dalam uji validitas, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka kuesioner tersebut bersifat valid dan dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, pengujian validitas menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* dalam aplikasi SPSS for windows versi 25.

Hasil dari pengujian validitas yang telah dilakukan adalah:

**Tabel 1**  
**Validitas Variabel *Quality of work life***

Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r tabel	Hasil Uji
1	0,416	0,248	Valid
2	0,744	0,248	Valid
3	0,449	0,248	Valid
4	0,773	0,248	Valid
5	0,746	0,248	Valid
6	0,753	0,248	Valid
7	0,698	0,248	Valid
8	0,770	0,248	Valid
9	0,261	0,248	Valid
10	0,317	0,248	Valid

Sumber : olah data primer SPSS 25

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua item dalam variabel *quality of work life* adalah valid, karena semua item tersebut memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5% ( $r_{hitung} > 0,248$ ). Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2**  
**Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r tabel	Hasil Uji
1	0,511	0,248	Valid
2	0,646	0,248	Valid
3	0,635	0,248	Valid
4	0,551	0,248	Valid
5	0,365	0,248	Valid
6	0,445	0,248	Valid
7	0,791	0,248	Valid
8	0,739	0,248	Valid
9	0,583	0,248	Valid
10	0,595	0,248	Valid

Sumber : olah data primer SPSS 25

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua item dalam variabel Lingkungan Kerja adalah valid, karena semua item tersebut memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5% ( $r_{hitung} >$

0,248). Hasil uji validitas variabel kualitas hasil audit (Y) secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3**  
**Validitas Variabel Kualitas Hasil Audit**

Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r tabel	Hasil Uji
1	0,294	0,248	Valid
2	0,627	0,248	Valid
3	0,358	0,248	Valid
4	0,588	0,248	Valid
5	0,694	0,248	Valid
6	0,531	0,248	Valid
7	0,631	0,248	Valid
8	0,671	0,248	Valid
9	0,445	0,248	Valid
10	0,410	0,248	Valid
11	0,422	0,248	Valid
12	0,518	0,248	Valid

Sumber : olah data primer SPSS 25

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua item dalam variabel kualitas hasil audit adalah valid, karena semua item tersebut memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5% ( $r$  hitung > 0,248).

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dengan kriteria reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Quality of work life (X <sub>1</sub> )	0,807	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,794	Reliabel
Kualitas Hasil Audit (Y)	0,746	Reliabel

Sumber : olah data primer SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan dalam kuesioner pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.

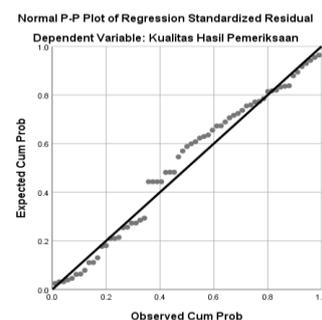
#### Analisis Hasil Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan dan kehandalan dari masing-masing instrumen instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti mengambil sampel sebanyak 63 responden sebagai sampel yang digunakan dalam pengujian. Namun sebelum kita dapat menggunakan analisis linear berganda dalam judul dan penelitian yang akan dilaksanakan, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas dan uji heteroskedastisitas harus dilakukan terlebih dahulu.

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa angka probabilitas disekitar garis linier atau lurus. Artinya bahwa seluruh variabel yang mempengaruhi kualitas hasil audit digunakan dalam penelitian memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya dapat dilakukan. Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot ditunjukkan pada Gambar 1.



**Gambar 1** P-P Plot Uji Normalitas

Sumber : olah data primer SPSS 25

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Varians Inflation Factor*). Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai tolerance  $> 0,1$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.10.

**Tabel 5.**  
**Uji Multikolinearitas**

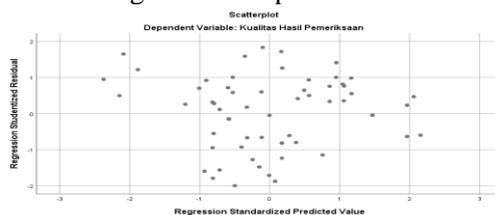
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Quality of work life</i>	0,789	1,267	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,789	1,267	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : olah data primer SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5. bahwa nilai nilai tolerance  $> 0,1$  atau nilai VIF  $< 10$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas yang artinya tidak ada korelasi yang signifikan diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul ketika varian dari distribusi probabilitas gangguan tidak konstan untuk seluruh pengamatan atas variabel penelitian. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memakai diagram scatterplot.



**Gambar 2** Diagram Scatterplot

Sumber : olah data primer SPSS 25

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam pengujian terhadap variabel kualitas hasil audit, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dan berapa koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa banyak pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Dalam penelitian ini, terdapat 2 variabel bebas yaitu QWL ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan 1 variabel terikat atau yang disebut variabel dependen yaitu kualitas hasil audit (Y).

Rumusan hipotesis:

$H_1 =$  QWL ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil audit.

$H_2 =$  *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap kualitas hasil audit

$H_3 =$  Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil audit

### 1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *quality of work life*, serta lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel laporan hasil audit atau tidak. Hasil uji simultan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan  $f_{hitung} 119,817 > f_{tabel} 3,15$  maka variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Maka  $H_1$  diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *quality of work life* serta lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel kualitas hasil audit BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan

variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (masing-masing) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh masing-masing dari *quality of work life*, lingkungan kerja terhadap kualitas hasil audit.

- a) Jika nilai sig. < 0,05, atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- b) Menurut Imam Gozali (2018:97) Jika nilai sig. < 0,05 maka artinya variable independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variable dependent (Y), atau menurut V. Wiratna Sujarweni (2014: 155) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variable independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variable dependent (Y).

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

(2)

Dimana:

$\alpha$  = Tingkat signifikansi

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah responden

Sehingga :

$$= t(0,05/2 ; 63-2-1)$$

$$= (0,025 ; 60)$$

$$t_{tabel} = 2,000$$

**Tabel 6.**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	t	Sig.
(Constant)	6,263	,000
QWL	8,256	,000
Lingkungan Kerja	7,842	,000

Sumber: olah data primer SPSS

Berdasarkan tabel 6. diatas dapat diketahui nilai koefisien dan signifikansi

pada masing-masing variabel independen dalam penelitian ini.

Nilai  $t_{hitung} 8,256 > t_{tabel} 2,000$  pada variabel  $X_1$  (QWL) dan nilai signifikansi variabel QWL sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) berarti bahwa variabel  $X_1$  (QWL) berpengaruh secara independen terhadap variabel Y (kualitas hasil audit), maka H1 diterima

nilai  $t_{hitung} 7,842 > t_{tabel} 2,000$  pada variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), berarti bahwa variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) berpengaruh secara independen terhadap variabel Y (kualitas hasil audit) maka H2 diterima. Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa QWL ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kualitas hasil audit.

## 3. Koefisien Determinasi

Uji  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai adjusted  $R^2$ .

Berdasarkan output SPSS 25 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,800, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel QWL ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel kualitas hasil audit (Y) adalah sebesar 80%, sedangkan selisihnya yaitu sebesar 20% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh *Quality of Work Life* ( $X_1$ ) terhadap Kualitas Hasil Audit (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t, menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara variabel bebas yaitu QWL ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat yaitu kualitas hasil audit (Y). Justifikasi diambil dengan mempertimbangkan kajian teori. Ada dua pandangan mengenai maksud dari *quality of work life*. Pandangan pertama

mengatakan bahwa *quality of work life* adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Contohnya: kekayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa *quality of work life* adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. Hal tersebut menunjukkan bahwa auditor BPK dalam melaksanakan audit telah didukung oleh *quality of work life* yang baik. Telah terdapat kompensasi dan reward yang sesuai, penempatan posisi dan jabatan sesuai keahlian, adanya kesempatan untuk memberikan pendapat, keterlibatan auditor dalam pelaksanaan operasional, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan, kesempatan pengembangan karir, program kesehatan dan keamanan kerja.

Menurut Arifin (2012) mengemukakan bahwa, *quality of work life* mampu menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam perusahaan. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa kepuasannya terhadap perlakuan perusahaan terhadap kinerja dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Kepuasan tersebut dapat dijadikan hal mendasar untuk seorang auditor dalam melaksanakan pemeriksaan secara maksimal sehingga menghasilkan output yaitu laporan hasil audit yang baik. Berdasarkan konsep tersebut dapat disimpulkan bahwa benar *quality of work life* memiliki pengaruh terhadap kualitas hasil audit. Semakin baik *quality of work life* maka kualitas hasil audit akan meningkat.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kualitas Hasil Audit (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t, menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat yaitu kualitas hasil audit (Y), Justifikasi diambil dengan mempertimbangkan kajian teori dan empiris. Adanya Kerjasama, sikap kooperatif antar rekan kerja, tidak adanya prasangka negative antara rekan kerja, hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan, serta dekorasi tata ruang yang indah dan fasilitas yang memadai di kantor merupakan lingkungan yang mendukung terciptanya suasana kondusif sehingga mempengaruhi hasil kerja auditor yaitu peningkatan kualitas hasil laporan hasil audit.

## **3. Pengaruh Quality of Work Life (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kualitas Hasil Audit (Y)**

Berdasarkan hasil uji F, Peningkatan kinerja dari karyawan akan berbanding positif dengan output yang dihasilkan yaitu laporan hasil audit. Program *Quality of Work Life* (QWL) adalah cara lain dalam organisasi untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dalam melakukan pengembangan pekerjaan serta suasana kerja yang sangat baik untuk orang serta untuk kesehatan ekonomi organisasi. Elemen-elemen dalam program QWL yaitu adanya komunikasi yang terbuka, perhatian untuk keamanan kerja karyawan, sistem penghargaan yang adil dan partisipasi dalam pengambilan keputusan serta karir yang memuaskan. Disamping memaksimalkan pekerjaan sistem, umumnya program QWL mengutamakan pengembangan kemampuan pegawai, mengurangi stres kerja serta pengembangan manajemen tenaga kerja yang lebih kooperatif.

Elemen lain yang terlibat dalam kualitas audit adalah Lingkungan Kerja yang meliputi kehidupan psikologis, sosial, dan material yang mempengaruhi

karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan. Manusia adalah makhluk sosial, maka manusia akan tetap melakukan interaksi dengan kehidupan sekitarnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai kondisi lingkungan. Dalam melakukan pekerjaannya, terjalinnya hubungan yang harmonis dengan auditor lain di tempat kerja dapat menciptakan laporan hasil audit yang baik karena mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penciptaan tata letak yang nyaman bagi auditor juga akan membuat auditor untuk bekerja lebih baik. Untuk menumbuhkan keadaan tersebut dibutuhkan lingkungan yang aman, nyaman dan rapih.

Kinerja pegawai akan terbentuk jika lingkungan kerja disekitar pegawai baik akan mampu memaksimalkan efisiensi kerja pegawai dan juga sebaliknya. Lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan efisiensi kerja pegawai akan menurun juga. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi keinginan dari tiap karyawan, lingkungan kerja tersebut merupakan lingkungan yang nyaman termasuk lampu dan penerangan yang jelas, suara yang tenang, hening, ataupun tidak bising dan tersedianya fasilitas keselamatan kerja. Karyawan yang mendapat kenyamanan otomatis akan berusaha untuk meningkatkan performa kerja dan menghasilkan kualitas audit yang baik.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari data yang sudah dihimpun dan dilakukan hasil pengujian melalui aplikasi SPSS 25, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur. BPK dalam melaksanakan audit telah didukung oleh *quality of work*

*life* yang baik. Telah terdapat kompensasi dan reward yang sesuai, penempatan posisi dan jabatan sesuai keahlian, adanya kesempatan untuk memberikan pendapat, keterlibatan auditor dalam pelaksanaan operasional, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan, kesempatan pengembangan karir, program kesehatan dan keamanan kerja di Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur sehingga tercipta iklim kerja yang baik dan mendukung auditor BPK dalam menjalankan tugas audit sehingga menghasilkan kualitas hasil audit yang baik.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit di BPK Perwakilan Povinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan Adanya Kerjasama, sikap kooperatif antar rekan kerja, tidak adanya prasangka negative antara rekan kerja, hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan, serta dekorasi tata ruang yang indah dan fasilitas yang memadai di kantor maupun tempat pemeriksaan merupakan lingkungan yang mendukung terciptanya suasana kondusif sehingga mempengaruhi hasil kerja auditor yaitu peningkatan kualitas hasil audit. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadikan auditor cenderung bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi dari kemungkinan terjadi pelanggaran peraturan yang dapat terjadi, semangat kerja meningkat, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu dalam pelaksanaan tugasnya tersebut.
3. *Quality of work life* serta lingkungan audit secara bersama memberi pengaruh terhadap kualitas hasil

audit di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

### Saran

1. Bagi dunia pendidikan hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan menjadi literature akuntansi berperilaku (aspek berperilaku) dalam bidang pengauditan sektor public
2. Bagi Badan Pemeriksa Keuangan hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stackholder* Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Timur seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain dalam merumuskan kebijakan yang dapat mempengaruhi hasil pemeriksaan BPK khususnya pada *quality of work life* dan lingkungan kerja.
3. Bagi Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan data berupa hasil wawancara dari beberapa auditor yang menjadi responden penelitian agar tidak hanya terbatas pada daftar pernyataan kuesioner

### DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. (2017). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*, Buku 1 (5th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arens A. Alvin, R. J. (2015). *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*. Jilid 1. Edisi Lima Belas. Jakarta: Erlangga.
- Aruan, D.A., A.K.L Nahor., H.N Gulo dan N.B Ginting. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Kompleksitas Tugas, Skeptisme Profesional Terhadap Kualitas Audit Pada BPKP Provinsi Sumatera Utara". Riset dan Jurnal Akuntansi. Vol. 3, No. 2 e- ISSN: 2548-9224; p-ISSN: 2548- 7507, Hal. 215-225
- Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: ANDI
- Bastian, Indra. 2014. *Audit Sektor Publik Pemeriksaan Pertanggungjawaban Pemerintahan. Edisi 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Cascio, W. (2016) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Edited by 10. New York: Mc Graw Hill Education
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, Abdul. (2015). *Auditing: Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan*. Jilid 1, (5th ed.) Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Jusup, Al Haryono. 2014. *Auditing (Pengauditan Berbasis ISA)*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kovinna, Fransiska dan Betri, 2014, *Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Palembang)*, Skripsi, STIE MDP, Palembang.
- Khairunnisa, Kuntum, 2016, *Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Pemeriksaan Keuangan Negara*, Skripsi, Perbanas, Surabaya

- Mardiasmo. 2018. *Akuntansi Sektor Publik: Edisi Terbaru*. Yogyakarta: ANDI.
- Mulyadi. (2014). *Auditing Buku 1* (6th Ed.) . Jakarta: Salemba Empat.
- Noviany, Irine dan Triana. (2020). "Quality Of Work Life Di Era 5.0: Tinjauan Literatur". Prosiding Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi Umby Vol 29, Hal 116-129
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja
- Sekaran, Uma. 2014. Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business). Buku 1 (4 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Susan, Eri. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jurnal Manajemen Pendidikan (2), Hal 952-962
- Setyaningrum, Dyah. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit BPK RI." Jurnal dan Prosiding SNA - Simposium Nasional Akuntansi, Volume 15, 2012.
- Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- V. Wiratna Sujarweni. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Winarna, Jaka dan Havidz Maburi, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Audit Di Lingkungan Pemerintah Daerah", Journal of Rural and Development. Volume VI No. 1 Februari 2015
- Zaenuri, ahmad dan Santosa, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Niat Karyawan Untuk Meninggalkan Pekerjaan (Turnover Intention) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Organizational Commitment)", telaah manajemen, vol 14, 2017.