

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Audit Internal

2.1.1.1 Pengertian Audit Internal

Audit internal merupakan sebuah penilaian yang sistematis dan objektif yang dilakukan oleh auditor internal, juga sebagai operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan apakah informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan. Audit internal bertujuan untuk membantu semua tingkatan manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif.

The Institute of Internal Auditors (2017:29) yang terdapat dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing*, menyatakan bahwa:

“Internal auditing is an independent appraisal function established within an organization to examine and evaluate as a service to the organization.”

Pernyataan tersebut menjelaskan audit internal adalah fungsi penilaian independen yang ditetapkan dalam sebuah organisasi untuk diperiksa dan dievaluasi sebagai layanan untuk organisasi.

Anthony dan Govindarajan (2011:57), menyatakan bahwa :

“Internal auditing is a staff activity intended to ensure that information is reported accurately in accordance with prescribed rules, that fraud and misappropriation off assert is kept to a minimum and in some cases, to suggest ways to improving the organization’ efficiency and effectiveness.”

Pernyataan diatas menjelaskan audit internal adalah kegiatan staff yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa informasi dilaporkan secara akurat sesuai dengan peraturan yang ditentukan, bahwa kecurangan dan kesalahan penyampaian dijaga seminimal mungkin dan dalam beberapa kasus, menyarankan cara untuk memperbaiki efisiensi dan efektivitas organisasi.

Sedangkan Sawyer yang diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:9) menjelaskan bahwa:

“Audit internal adalah sebuah aktivitas konsultasi dan keyakinan objektif yang dikelola secara independen di dalam organisasi dan diarahkan oleh filosofi penambahan nilai untuk meningkatkan operasional perusahaan.”

Adapun pengertian audit internal menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:136) audit internal adalah sebagai berikut :

“Audit Internal adalah jaminan independen objektif dan aktivitas konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi oorganisasi, membantu organisasi dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola.”

Berdasarkan uraian di atas, maka jelaslah bahwa audit internal adalah proses pemeriksaan yang dikelola secara independen di dalam organisasi terhadap laporan dan catatan akuntansi perusahaan untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan. Audit internal diarahkan untuk membantu

seluruh anggota pimpinan, agar dapat melaksanakan kewajiban-kewajiban dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Pengertian Auditor Internal

Auditor internal merupakan seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan yang bertugas untuk melakukan aktivitas pemeriksaan. Auditor internal memiliki peran penting dalam keberlangsungan pengawasan intern perusahaan. Auditor internal menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:5) dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing* diterjemahkan oleh IIA Indonesia, yaitu :

“Seorang atau sekelompok orang yang melakukan penilaian / *assessment* disebut auditor internal.”

Pernyataan di atas menjelaskan auditor internal adalah profesi seseorang yang bekerja di dalam perusahaan untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Dimana auditor internal memberikan penilaian dan rekomendasi kepada unit-unit agar sesuai dengan prosedur-prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan.

Auditor internal dalam perusahaan BUMN dikenal dengan sebutan Satuan Pengawasan Intern (SPI). Ketentuan perundang-undangan yang mendukung eksistensi SPI BUMN diatur dalam Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 mengenai BUMN sebagaimana diatur lebih lanjut dalam PP Nomor 45 Tahun 2005 perihal pendirian, pengurusan, pengawasan dan pembubaran BUMN.

2.1.1.3 Fungsi Audit Internal

Di dalam perusahaan, internal audit merupakan fungsi staf, sehingga tidak memiliki wewenang untuk langsung memberikan perintah kepada pegawai, juga tidak dibenarkan untuk melakukan tugas-tugas operasional dalam perusahaan yang sifatnya di luar kegiatan pemeriksaan.

Menurut Ardeno Kurniawan (2012:53) fungsi audit internal dapat dijelaskan sebagai berikut:

“Fungsi audit internal adalah memberikan berbagai macam jasa kepada organisasi termasuk audit kinerja dan audit operasional yang akan dapat membantu manajemen senior dan dewan komisaris di dalam memantau kinerja yang dihasilkan oleh manajemen dan para personil di dalam organisasi sehingga auditor internal dapat memberikan penilaian yang independen mengenai seberapa baik kinerja organisasi.”

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi audit internal fungsi internal auditor dalam perusahaan adalah untuk mengawasi kinerja di dalam perusahaan dan memberikan rekomendasi kepada manajemen jika ditemukan kelemahan dan penyimpangan di dalam perusahaan.

2.1.1.4 Tujuan Audit Internal

Menurut Alfred F. Kaunang (2013:5), terdapat 2 (dua) tujuan atau sasaran dilakukannya aktivitas audit internal, yaitu :

1. Penilaian independen dan rekomendasi kepada manajemen.
2. Melayani kepentingan manajemen.

Penjelasan lebih dalam terkait dua hal tersebut di atas adalah sebagai berikut :

1. Sasaran atau tujuan secara menyeluruh dari *internal audit department* (departemen audit internal) adalah memberikan penilaian yang independen (tidak memihak) atas catatan-catatan akuntansi, keuangan, dan segala aktivitas di dalam suatu perusahaan atau grup dari perusahaan dan memberikan rekomendasi yang berhubungan dengan penilaian tersebut kepada anajemen perusahaan untuk mengambil keputusan.
2. Memberikan gambaran kepada semua pihak bahwa tugas *internal audit department* (departemen audit internal) adalah untuk melayani kepentingan manajemen. Dalam memberikan pelayanan kepada manajemen tersebut, audit internal dituntut untuk :
 - a. Lengkap dan berkualitas dalam menyajikan informasi kepada manajemen.
 - b. Produktif dalam membuat dan memberikan rekomendasi/laporan atas berbagai macam kegiatan/operasional dan keuangan.
 - c. Menjadi perpanjangan tangan manajemen dalam hal pengawasan (*control*). Pimpinan dan dewan pengawas organisasi harus memahami dengan jelas tujuan dari pelaksanaan audit internal.

Diharapkan dengan adanya pemahaman mengenai tujuan, tugas, dan tanggung jawab dari audit internal, maka akan mendorong mereka (pihak-pihak yang memiliki organisasi) untuk memberikan dukungan sepenuhnya terhadap pelaksanaan fungsi audit internal.

2.1.1.5 Ruang Lingkup Audit Internal

Ruang lingkup audit internal menurut Sawyer's yang diterjemahkan Ali Akbar (2009:10) adalah sebagai berikut :

“Audit internal adalah sebuah penilaian yang sistematis dan objektif yang dilakukan auditor internal terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan apakah (1) informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan; (2) risiko yang dihadapi perusahaan telah diidentifikasi dan diminimalisasi; (3) peraturan eksternal serta kebijakan dan prosedur internal yang bisa diterima telah diikuti; (4) criteria operasi yang memuaskan telah dipenuhi; (5) sumber daya telah digunakan secara efisien dan ekonomis; (6) tujuan organisasi telah dicapai secara efektif-semua dilakukan dengan tujuan untuk dikonsultasikan dengan manajemen dan membantu anggota organisasi dalam menjalankan tanggung jawabnya secara efektif.”

Sedangkan menurut Alfred F. Kaunang (2013:6), ruang lingkup aktivitas audit internal adalah sebagai berikut :

1. “Penilaian yang bebas atas semua aktivitas didalam perusahaan (induk dan anak perusahaan). Dapat menggunakan semua catatan yang ada dalam perusahaan/grup perusahaan, dan memberikan advice kepada pimpinan perusahaan, baik direktur utama maupun direktur lainnya.
2. Me-review dan menilai kebenaran dan kecukupan data-data akuntansi dan keuangan dalam penerapan untuk pengawasan operasi perusahaan.
3. Memastikan tingkat dipatuhinya kebijaksanaan, perencanaan, dan prosedur yang telah ditetapkan.
4. Memastikan bahwa harta perusahaan telah dicatat dengan benar dan disimpan dengan baik sehingga dapat terhindar pencurian dan kehilangan.

5. Memastikan dapat dipercayainya data-data akuntansi dan data lainnya yang disajikan oleh perusahaan.
6. Menilai kualitas dan pencapaian prestasi manajemen perusahaan berkenaan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemegang saham.
7. Laporan dari waktu ke waktu kepada manajemen dari hasil pekerjaan yang dilakukan, identifikasi masalah, dan saran/solusi yang harus diberikan.
8. Bekerja sama dengan eksternal auditor sehubungan dengan penilaian atas pengendalian internal (*internal control*).”

2.1.1.6 Tahap Pelaksanaan Audit Internal

Program pemeriksaan yang telah didukung dan disetujui oleh manajemen merupakan ketentuan yang harus dilakukan dalam melaksanakan pemeriksaannya. Selain itu program pemeriksaan internal dapat dipakai sebagai tolak ukur bagi para pelaksana pemeriksa.

The Institute of Internal Auditor Indoensia (2017:29) yang terdapat dalam Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal, mengemukakan pelaksanaan tugas audit sebagai berikut:

“Auditor internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan mendokumentasikan informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan.”

Berdasarkan pelaksanaan tugas audit di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengidentifikasian Informasi

Auditor internal harus mengidentifikasi informasi yang memadai, handal, relevan, dan berguna untuk mencapai tujuan penugasan.

2. Analisis dan Evaluasi

Auditor internal harus mendasarkan kesimpulan dan hasil penugasannya pada analisis dan evaluasi yang sesuai.

3. Pendokumentasian Informasi

Auditor internal harus mendokumentasikan informasi yang memadai, handal, relevan dan berguna untuk mendukung kesimpulan dan hasil penugasan.

- a. Kepala audit internal harus mengontrol akses atas dokumentasi penugasan. Kepala audit internal harus memperoleh persetujuan dari manajemen senior dan/atau, apabila diperlukan, pendapat ahli hukum sebelum menyampaikan catatan/dokumentasi ke pihak eksternal.
- b. Kepala audit internal harus menetapkan kebutuhan retensi penyimpanan catatan penugasan, tanpa tergantung pada media penyimpanannya.. Ketentuan tersebut harus sesuai dengan ketentuan organisasi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Kepala audit internal harus menetapkan kebijakan kustodian dan retensi penyimpanan dokumentasi penugasan konsultasi, termasuk penyampaiannya kepada pihak internal maupun eksternal organisasi. Kebijakan tersebut harus sesuai dengan

ketentuan organisasi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta ketentuan lainnya.

4. Supervisi Penugasan

Setiap penugasan harus disupervisi dengan tepat untuk memastikan bahwa sasaran tercapai, kualitas terjamin, dan staf teredukasi.

2.1.1.7 Tanggung Jawab Auditor Internal

Tanggung jawab seorang auditor internal dalam perusahaan tergantung pada status dan kedudukannya dalam struktur organisasi perusahaan. Wewenang yang berhubungan dengan tanggung jawab tersebut berurusan dengan kekayaan dan karyawan perusahaan yang relevan dengan pokok masalah yang dihadapi.

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:21), tanggung jawab auditor internal adalah :

“Tanggung jawab auditor internal adalah menerapkan program audit internal, mengarahkan personel, dan aktivitas-aktivitas departemen audit internal juga menyiapkan rencana tahunan untuk pemeriksaan semua unit perusahaan dan menyajikan program yang telah dibuat untuk persetujuan.”

2.1.1.8 Aktivitas Audit Internal

Menurut Hery (2017:239) aktivitas audit internal pada dasarnya dapat digolongkan kedalam dua macam bentuk yaitu *financial Auditing* dan *operational Auditing* dengan penjelasan sebagai berikut :

1. *Financial Auditing.*

Kegiatan ini antara lain mencakup pengecekan atas kecermatan dan kebenaran segala data keuangan, mencegah terjadinya kesalahan atau kecurangan dan menjaga kekayaan perusahaan. Tugas-tugas ini dapat dilaksanakan tanpa suatu evaluasi yang memerlukan penelitian lebih mendalam dan hasil audit ini diukur dengan tolak ukur yang mudah, yaitu “benar” atau “salah”. Dengan kata lain, audit keuangan berusaha untuk memverifikasi adanya aset dan untuk memperoleh kepastian bahwa terhadap aset itu telah diadakan pengamanan yang tepat. Di samping itu yang lebih penting lagi adalah bahwa keserasian dari sistem pembukuan serta pembuatan laporan akan diperiksa dalam *financial auditing* ini.

2. *Operational Auditing.*

Pemeriksaan lebih ditujukan pada bidang operasional untuk dapat memberikan untuk dapat memberikan rekomendasi yang berupa perbaikan dalam cara kerja, sistem pengendalian dan sebagainya. Pada perkembangan fungsi (peran) audit internal saat ini, auditor internal sepertinya sedikit mengurangi kegiatan pemeriksaan dalam bidang keuangan, dan lebih banyak perhatiannya diberikan pada kegiatan pemeriksaan operasional. Namun intinya adalah bahwa pemeriksaan operasional ini meliputi perluasan dari pemeriksaan intern pada semua operasi perusahaan, dan tidak membatasi diri pada bidang keuangan dan akuntansi semata, oleh karena aktivitas keuangan dan akuntansi berhubungan erat dengan hampir semua aktivitas yang berlangsung dalam perusahaan.

2.1.1.9 Pedoman Praktik Audit Internal

Pedoman Praktik Audit Internal (PPAI) yang berlaku sejak tanggal 01 Januari 2005 wajib diterapkan oleh para profesional audit internal. Keseluruhan PPAI terdiri atas: Definisi Audit Internal, Kode Etik Profesi Audit Internal, Standar Profesi Audit Internal, dan interpretasi dari profesi audit internal. Definisi audit internal yang dikembangkan dari IIA (*The Institute of Internal Auditors*), yang disesuaikan dengan kondisi dan perkembangan di Indonesia, yaitu sebagai suatu kegiatan *assurance* dan konsultasi yang independen dan obyektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah bagi kegiatan operasional perusahaan.

Sedangkan Kode Etik audit internal yang dikembangkan oleh IIA Indonesia (*The Institute of Internal Auditors*) seorang auditor internal diharapkan untuk menerapkan dan menegakkan prinsip-prinsip berikut :

1. Integritas

Integritas auditor internal membentuk keyakinan dan oleh karenanya menjadi dasar kepercayaan terhadap pertimbangan auditor internal.

2. Objektivitas

Auditor internal menunjukkan objektivitas profesional pada level tertinggi dalam memperoleh, mengevaluasi dan mengkomunikasikan informasi tentang aktivitas atau proses yang diuji. Auditor internal melakukan penilaian yang seimbang atas segala hal yang relevan dan

tidak terpengaruh secara tidak semestinya oleh kepentingan pribadi atau pihak lain dalam memberikan pertimbangan.

3. Kerahasiaan

Auditor internal menghormati nilai dan kepemilikan informasi yang diterimanya dan tidak mengungkap informasi tersebut tanpa kewenangan yang sah, kecuali diharuskan oleh hukum atau profesi.

4. Kompetensi

Auditor internal menerapkan pengetahuan, kecakapan dan pengalaman yang diperlukan dalam memberikan jasa audit internal.

Standar Profesi Audit Internal menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017) yang diterjemahkan IIA Indonesia terdiri atas:

1. Standar atribut : berkenaan dengan karakteristik organisasi, individu, dan pihak-pihak yang melakukan kegiatan audit internal. Standar ini berlaku untuk semua penugasan
2. Standar Kinerja : menjelaskan sifat dari kegiatan audit internal dan merupakan ukuran kualitas pekerjaan audit.

Pedoman praktik audit tersebut merupakan ketentuan dasar yang memberi arah bagaimana kegiatan audit internal harus dilakukan. Pedoman ini disusun sebagai pedoman kerja bagi Internal Audit dalam melaksanakan tugas dan amanat yang diberikan oleh Dewan Direksi Perseroan, untuk memberikan keyakinan dan konsultasi yang bersifat independen dan obyektif kepada internal organisasi.

2.1.2 Profesionalisme

2.1.2.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme merupakan standar perilaku yang diterapkan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Profesionalisme juga merupakan salah satu kunci sukses dalam menjalankan perusahaan. Sikap profesionalisme yang baik dari seorang auditor internal akan meningkatkan mental dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Profesionalisme menurut *The Institute Of Internal Auditor* (2017:21) yang terdapat dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing* adalah sebagai berikut :

“Professionalism is a vocation or occupation requiring advanced training and usually involving mental rather than manual work. Extensive training must be undertaken to be able to practice in the profession. A significant amount of the training consist of intellectual component. The profession provides a valuable service to the community.”

Dalam definisi *The Institute Of Internal Auditor* menjelaskan bahwa profesionalisme adalah sebuah panggilan atau akumulensi yang membutuhkan pelatihan lanjutan dan biasanya melibatkan pekerjaan mental dan bukan pekerjaan manual. Pelatihan ekstensif harus dilakukan agar bisa berlatih dalam profesi. Sejumlah besar pelatihan terdiri dari komponen intelektual. Profesi ini memberikan layanan yang berharga bagi masyarakat.

Menurut Richard L.Ratliff (2010:41), pengertian profesionalisme adalah :

“Profesionalisme in any endeavor connotes status and credibility. The economic community has come to expect a high degree of professionalism from internal auditors. The expectation arises from what is becoming a tradition of excellence in the profession. Many internal auditor and their managers have made significant effort to set and maintain high standards for the professions and to establish internal auditing as a key management function in the successful operation of their organizations.”

Dalam definisi Richard L.Ratliff menjelaskan bahwa profesionalisme dalam usaha apapun berkonotasi status dan kredibilitas. Komunitas ekonomi telah mencapai tingkat profesionalisme yang tinggi dari auditor internal. Harapannya muncul dari apa yang menjadi tradisi keunggulan dalam profesinya. Banyak auditor internal dan manajer mereka telah melakukan upaya signifikan untuk menetapkan dan mempertahankan standar tinggi untuk profesi dan untuk menetapkan audit internal sebagai fungsi manajemen kunci dalam keberhasilan operasi organisasi mereka.

Sedangkan Profesionalisme menurut Putri dan Saputra (2013) menyatakan:

“Profesionalisme adalah sikap tanggungjawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hati sebagai seorang auditor dan tidak semata-mata melihat pekerjaan tersebut merupakan suatu profesi atau bukan.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa profesionalisme merupakan sikap seseorang yang melakukan pekerjaannya secara profesional. Seorang auditor internal yang profesional mampu bekerja tanpa adanya tekanan

dari berbagai pihak untuk mengerjakan tugasnya dan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien

2.1.2.2 Standar Profesional Auditor Internal

Agar terciptanya kinerja auditor internal yang efektif, maka dibutuhkan auditor internal yang profesional, untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan adanya kriteria atau standar. Menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:4) standar merupakan hal yang esensial dalam pemenuhan tanggung jawab audit internal dan aktivitas audit internal.

The Institute of Internal Auditors (2017:25) yang terdapat dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing* menyebutkan bahwa tujuan standar profesional auditor internal adalah :

1. *“Guide adherence with the mandatory elements of the International Professional Practices Framework.*
2. *Provide a framework for performing and promoting a broad range of valueadded internal auditing services.*
3. *Establish the basis for the evaluation of internal audit performance.*
4. *Foster improved organizational processes and operations.”*

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan standar profesional auditor internal adalah untuk :

1. Memberikan panduan untuk pemenuhan unsur-unsur yang diwajibkan dalam Kerangka Praktik Profesional Internasional (*International Professional Practices Framework*).

2. Memberikan kerangka kerja dalam melaksanakan dan meningkatkan berbagai bentuk layanan audit internal yang bernilai tambah.
3. Menetapkan dasar untuk mengevaluasi kinerja audit internal.
4. Mendorong peningkatan proses dan operasional organisasi.

Menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:25) standar profesional auditor mencakup serangkaian prinsip dan persyaratan wajib (*mandatory*) yang terdiri dari :

- 1) *“Statements of core requirements for the professional practice of internal auditing and for evaluating the effectiveness of performance that are internationally applicable at organizational and individual levels.*
- 2) *Interpretations clarifying terms or concepts within the Standards.”*

Adapun penjelasan prinsip dan persyaratan wajib, yaitu :

1. Standar, bersama dengan Kode Etik, merupakan unsur-unsur wajib (*mandatory*) dari Kerangka Praktik Profesional Internasional, oleh karena itu, kesesuaian terhadap Kode Etik dan Standar menunjukkan kesesuaian terhadap seluruh unsur wajib (*mandatory*) dalam Kerangka Praktik Profesional Internasional,
2. Standar menggunakan istilah-istilah, sebagaimana didefinisikan secara khusus dalam Daftar Istilah. Untuk dapat memahami dan menerapkan Standar secara benar, perlu dipertimbangkan makna khusus istilah pada Daftar Istilah. Lebih lanjut, Standar menggunakan istilah ‘harus’ untuk persyaratan yang mutlak harus dipenuhi, dan istilah ‘semestinya’, untuk kesesuaian yang sangat dianjurkan (kecuali apabila berdasarkan

pertimbangan profesional, keadaan yang ada membenarkan perlunya deviasi).

The Institute of Internal Auditors yang terdapat dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing* (2017:25) menyebutkan bahwa :

“The Standards comprise two main categories: Attribute and Performance Standards. Attribute Standards address the attributes of organizations and individuals performing internal auditing. Performance Standards describe the nature of internal auditing and provide quality criteria against which the performance of these services can be measured. Attribute and Performance Standards apply to all internal audit services”.

Dalam definisi yang dikemukakan *The Institute of Internal Auditors* menyatakan bahwa standar terdiri dari dua kategori utama: Standar Atribut dan Standar Kinerja. Standar Atribut menangani atribut organisasi dan individu yang melakukan audit internal. Standar Kinerja menggambarkan sifat audit internal dan memberikan kriteria kualitas yang dengannya kinerja layanan ini dapat diukur. Atribut dan Standar Kinerja berlaku untuk semua layanan audit internal.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka standar profesional auditor internal terdiri dari dua kelompok utama, yaitu:

1. Standar atribut dan
2. Standar kinerja.

Adapun penjelasan mengenai standar profesional auditor internal adalah sebagai berikut:

1. Standar Atribut

a. Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab

Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab aktivitas audit internal harus didefinisikan secara formal dalam suatu piagam audit internal, dan harus sesuai dengan Misi audit internal dan unsur-unsur yang diwajibkan dalam Kerangka Praktik Profesional Internasional (Prinsip Pokok Praktik Profesional audit internal, Kode Etik, Standar dan Definisi audit internal). Kepala audit internal (KAI) harus mengkaji secara periodik piagam audit internal dan menyampaikannya kepada manajemen senior dan dewan untuk memperoleh persetujuan.

b. Independensi organisasi

Kepala audit internal harus bertanggungjawab kepada suatu level dalam organisasi yang memungkinkan aktivitas audit internal dapat melaksanakan tanggung jawabnya. Kepala audit internal harus melaporkan kepada dewan, paling tidak setahun sekali, independensi organisasi aktivitas audit internal.

c. Objektivitas individual

Auditor internal harus memiliki sikap mental tidak memihak dan tanpa prasangka, serta senantiasa menghindarkan diri dari kemungkinan timbulnya pertentangan kepentingan.

d. Kecakapan

Auditor internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Aktivitas audit internal, secara kolektif, harus memiliki atau memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

e. Kecermatan Profesional (*Due Professional Care*)

Auditor internal harus menggunakan kecermatan dan keahlian sebagaimana diharapkan dari seorang auditor internal yang cukup hati-hati (*reasonably prudent*) dan kompeten. Cermat secara profesional tidak berarti tidak akan terjadi kekeliruan.

f. Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Auditor internal harus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lainnya melalui pengembangan profesional berkelanjutan.

2. Standar Kinerja

1. Mengelola aktivitas audit internal

Kepala audit internal harus mengelola aktivitas audit internal secara efektif untuk meyakinkan bahwa aktivitas tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi.

2. Sifat Dasar Pekerjaan

Aktivitas audit internal harus melakukan evaluasi dan memberikan kontribusi peningkatan proses tata kelola, pengelolaan risiko, dan pengendalian organisasi dengan menggunakan pendekatan yang sistematis, teratur, berbasis risiko. Kredibilitas dan nilai audit internal terwujud ketika auditor bersikap proaktif dan evaluasi mereka memberikan pandangan baru dan mempertimbangkan dampak masa depan.

3. Perencanaan Penugasan

Auditor internal harus menyusun dan mendokumentasikan rencana untuk setiap penugasan yang mencakup tujuan penugasan, ruang lingkup, waktu, dan alokasi sumber daya. Rencana penugasan harus mempertimbangkan strategi organisasi, tujuan dan risiko-risiko yang relevan untuk penugasan itu.

4. Pelaksanaan Penugasan

Auditor internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi dan mendokumentasikan informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan.

5. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.

6. Pemantauan Perkembangan

Kepala audit internal harus menetapkan dan memelihara sistem untuk memantau disposisi atas hasil penugasan yang telah dikomunikasikan kepada manajemen.

7. Komunikasi Penerimaan Risiko

Dalam hal Kepala audit internal menyimpulkan bahwa manajemen telah menanggung risiko yang tidak dapat ditanggung oleh organisasi, Kepala audit internal harus membahas masalah ini dengan manajemen senior. Jika Kepala audit internal meyakini bahwa permasalahan tersebut belum terselesaikan, maka Kepala audit internal harus mengkomunikasikan hal tersebut kepada dewan.

2.1.2.3 Kriteria Profesionalisme Auditor Internal

Kriteria Profesionalisme Auditor Internal menurut Sawyer yang telah diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:10) mengemukakan kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut :

1. *“Service to the public* (Pelayanan kepada publik)
2. *Long specialized training* (Pelatihan khusus berjangka panjang)
3. *Subscription to a code of ethic* (Taat pada kode etik)
4. *Membership in an association and attendance at meetings* (Menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan)
5. *Publication of journal aimed at upgrading practice* (Jurnal publikasi yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik)
6. *Examination to test entrants knowledge* (Menguji pengetahuan para kandidat auditor bersertifikat)
7. *Licence by the state or certification by a board* (Lisensi oleh negara atau sertifikasi oleh dewan)”.

Adapun penjelasan mengenai kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

1. *Service to the public* (Pelayanan kepada publik)

Auditor internal memberikan jasa untuk meningkatkan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif. Kode etik profesi ini mensyaratkan anggota IIA menghindari terlibat dalam kegiatan ilegal. Auditor internal juga melayani publik melalui hubungan kerja mereka dengan komite audit, dewan direksi, dan badan pengelolaan lainnya.

2. *Long specialized training* (Pelatihan khusus berjangka panjang)

Auditor internal yang profesional yaitu orang-orang yang menunjukkan keahlian, lulus tes, dan mendapatkan sertifikat. Auditor internal yang

profesional harus mengikuti pelatihan profesi dalam jangka panjang agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan yang dibutuhkan dan selalu *update* terhadap perkembangan audit internal untuk mengiringi semakin meningkatnya perekonomian.

3. *Subscription to a code of ethic* (Taat pada kode etik)

Auditor internal harus menaati Kode Etik untuk melaksanakan pengawasan dan pemantauan tindak lanjut. Anggota auditor internal juga harus menaati standar yang ditetapkan.

4. *Membership in an association and attendance at meetings* (Menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan)

The Institute of Internal Auditor (IIA) merupakan sebuah asosiasi profesi auditor internal tingkat internasional. IIA merupakan wadah bagi para auditor internal yang mengembangkan bidang ilmu audit internal agar para anggotanya mampung bertanggungjawab dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, menjunjung tinggi standar, pedoman praktik audit internal dan etika supaya anggotanya profesional dalam bidangnya.

5. *Publication of journal aimed at upgrading practice* (Jurnal publikasi yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik)

IIA mempublikasikan jurnal teknis, yang bernama Internal Auditor, serta buku teknis, jurnal penelitian, monografi, penyajian secara audiovisual dan bahan-bahan instruksional lainnya.

6. *Examination to test entrants knowledge* (Menguji pengetahuan para kandidat auditor bersertifikat)

Kandidat harus lulus ujian yang diselenggarakan selama dua hari yang mencakup beberapa materi. Kandidat yang lolos berhak mendapatkan gelar *Certified Internal Auditor* (CIA).

7. *Licence by the state or certification by a board* (Lisensi oleh negara atau sertifikasi oleh dewan).

Profesi auditor internal tidak dibatasi oleh izin, tetapi persaingan untuk mendapatkan posisi seorang auditor internal lebih ketat dibanding posisi tenaga staf. Siapa pun yang dapat meyakinkan pemberi kerja mengenai kemampuannya di bidang audit internal bisa direkrut, dan di beberapa organisasi tidak adanya sertifikat tidak terlalu menjadi masalah. Seseorang yang bekerja sebagai auditor internal dapat menandatangani laporan audit internal dan menyerahkan opini audit internal.

2.1.3 Independensi

2.1.3.1 Pengertian Independensi

Dalam menjalankan tugas, auditnya, seorang auditor tidak hanya dituntut untuk memiliki keahlian saja, tetapi juga dituntut untuk bersikap independen. Walaupun seorang auditor mempunyai keahlian tinggi, tetapi dia tidak independen, maka penggunaan laporan keuangan tidak yakin bahwa informasi

yang di ajikan itu kredibel. Lebih lanjut independensi juga sangat erat kaitannya dengan hubungan dengan klien.

Menurut Sawyer's yang telah diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:7) independensi dalam auditing adalah:

“Independensi merupakan suatu sikap yang harus bebas dari hambatan, memberikan opini yang objektif, tidak bias, tidak dibatasi, dan melaporkan masalah yang sebenarnya, bukan berdasarkan keinginan eksekutif atau lembaga.”

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya, maka audit yang dihasilkan akan sesuai dengan fakta tanpa ada pengaruh dari luar.

Menurut Valery G. Kumaat (2011:9) menyatakan bahwa :

“Independensi merupakan kata kunci paling penting untuk menilai peran Internal Audit.”

Sedangkan menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:8) dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing* diterjemahkan IIA Indonesia, menyatakan bahwa :

“Independensi adalah kondisi bebas dari situasi yang dapat mengancam kemampuan aktivitas auditor internal untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara tidak memihak.”

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa independensi merupakan sikap mental yang tidak bisa dipengaruhi, tidak di kendalikan pihak lain, tidak tergantung pada pihak lain, adanya kejujuran dalam diri auditor mempertimbangkan fakta dan bukti audit yang di temukan. Dengan demikian auditor tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapapun, sebab bagaimana pun sempurnanya keahlian teknis dimilikinya, auditor akan kehilangan sikap tidak memihak, yang justru sangat penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya. Auditor mengakui kewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan. Namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas laporan auditor independen, seperti calon pemilik kreditur.

2.1.3.2 Jenis-jenis Independensi

Dalam menjalankan tugasnya, audit internal harus selalu mempertahankan sikap independen di dalam memberikan jasa profesional sebagaimana diatur dalam Standar Profesional Audit Internal menurut *The Institute of Internal Auditors*.

Menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:8) dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing* diterjemahkan IIA Indonesia, menyatakan bahwa :

“Aktivitas audit internal harus independen dan auditor internal harus obyektif dalam melaksanakan tugasnya.”

Adapun penjelasan dari pernyataan tersebut, yaitu :

1. Independensi adalah kondisi bebas dari situasi yang dapat mengancam kemampuan aktivitas auditor internal untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara tidak memihak. Untuk mencapai tingkat independensi yang dibutuhkan dalam rangka melaksanakan tanggung jawab aktivitas audit internal, Kepala audit internal harus memiliki akses langsung dan tak terbatas kepada manajemen seniordan dewan. Hal tersebut dapat dicapai melalui hubungan pelaporan ganda kepada manajemen senior dan dewan. Ancaman terhadap independensi harus dikelola dari tingkat individu auditor internal, penugasan, fungsional, dan organisasi.

2. Objektivitas adalah suatu sikap mental tidak memihak yang memungkinkan auditor internal melaksanakan tugas sedemikian rupa sehingga mereka memiliki keyakinan terhadap hasil kerja mereka dan tanpa kompromi dalam mutu. Objektivitas mensyaratkan auditor internal untuk tidak mendasarkan pertimbangannya kepada pihak lain menyangkut permasalahan audit. Ancaman terhadap objektivitas harus dikelola dari tingkat individu auditor internal, penugasan, fungsional, dan level organisasi.

3. Independensi organisasi

Kepala audit internal harus bertanggungjawab kepada suatu level dalam organisasi yang memungkinkan aktivitas audit internal dapat melaksanakan tanggung jawabnya. Kepala audit internal harus melaporkan kepada dewan, paling tidak setahun sekali, independensi organisasi aktivitas audit internal. Independensi organisasi dapat terpenuhi secara efektif apabila kepala audit internal melapor secara fungsional kepada dewan. Contoh laporan fungsional kepada dewan meliputi keterlibatan dewan dalam :

- Persetujuan terhadap piagam audit internal;
- Persetujuan terhadap perencanaan audit internal berbasis risiko;
- Persetujuan terhadap anggaran dan sumber daya audit internal;
- Penerimaan laporan dari kepala audit internal atas kinerja aktivitas audit internal dibandingkan dengan rencana dan hal-hal lainnya;

- Persetujuan keputusan terkait dengan penugasan dan pemberhentian Kepala audit internal;
 - Persetujuan terhadap remunerasi kepala audit internal; dan
 - Permintaan penjelasan kepada manajemen dan kepala audit internal untuk meyakinkan apakah terdapat ketidakcukupan ruang lingkup atau pembatasan sumber daya.
- a. Aktivitas audit internal harus bebas dari campur tangan dalam penentuan ruang lingkup audit internal, pelaksanaan penugasan, dan pelaporan hasilnya. Kepala audit internal harus mengungkapkan campur tangan itu kepada dewan dan mendiskusikan implikasinya.
 - b. Interaksi Langsung dengan Dewan Kepala audit internal harus berkomunikasi dan berinteraksi langsung dengan dewan.
 - c. Peran Kepala Audit Internal di Luar Audit Internal Ketika kepala audit internal memiliki atau diharapkan memiliki peran dan/atau tanggung jawab yang berada di luar audit internal, beberapa pengamanan harus disiapkan untuk membatasi kendala terhadap independensi dan obyektivitas.

Menurut Pickett (2010:346) dalam Usman (2016), jenis-jenis independensi yaitu :

1. “Independensi dalam program audit
2. Independensi dalam verifikasi
3. Independensi dalam pelaporan.”

Adapun penjelasan mengenai jenis-jenis independensi auditor internal adalah sebagai berikut :

1. Independensi dalam program audit

Dalam melaksanakan program auditing, auditor internal harus bebas dalam hal sebagai berikut :

- a. Bebas dari intervensi manajerial atas program audit
- b. Bebas dari segala intervensi atas prosedur audit
- c. Bebas dari segala persyaratan untuk penugasan audit selain yang disyaratkan untuk sebuah proses audit

2. Independensi dalam verifikasi

- a. Bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa aktiva, dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan
- b. Mendapatkan kerjasama yang aktif dari karyawan manajemen selama proses audit
- c. Bebas dari segala usaha manajerial yang berusaha membatasi aktifitas yang diperiksa atau membatasi pemerolehan bahan bukti

- d. Bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit
3. Independensi dalam pelaporan
- a. Bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikansi dari fakta-fakta yang dilaporkan
 - b. Bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal yang signifikan dalam laporan audit
 - c. Menghindari penggunaan kata-kata yang menyesatkan baik secara sengaja maupun tidak sengaja dalam melaporkan fakta dan rekomendasi dalam interpretasi auditor
 - d. Bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta dalam laporan audit internal

Petunjuk-petunjuk yang diberikan oleh Mautz dan Sharaf sangat jelas dan masih relevan untuk auditor pada hari ini. Petunjuk-petunjuk tersebut menentukan Independen atau tidaknya independen seorang auditor internal.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, komitmen organisasi menyatakan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang memiliki komitmen organisasi dapat tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Komitmen organisasi menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright diterjemahkan David Wijaya (2011:20) adalah sebagai berikut :

“Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan organisasi itu.”

Komitmen organisasi menurut Mehrabi et al. (2013) adalah sebagai berikut:

“Commitment refers to the focus and the desire of attachment of an individual to a certain task or his work. Organizational commitment refers to individual feelings of employees with regard to the organization. Organizational commitment showed by behaviors and performance of employees at the workplace.”

Dalam definisi yang dijelaskan Mehrabi et al. menjelaskan bahwa Komitmen mengacu pada fokus dan keinginan keterikatan seseorang terhadap suatu tugas atau pekerjaannya. Komitmen organisasi mengacu pada perasaan individu karyawan berkaitan dengan organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan oleh perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja.

Menurut Sunyoto dan Barharudin (2011:26), pengertian komitmen organisasi adalah :

“Komitmen organisasional menunjukkan sejauh mana seseorang memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan sebagai anggota organisasi.”

Menurut Arfan Ikhsan (2010:54), pengertian komitmen organisasi adalah:

“Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.”

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa seorang auditor dianggap mempunyai komitmen organisasi yang baik jika ia menjalankan pekerjaan dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2.1.4.2 Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Ciri-ciri komitmen organisasi Menurut Fink yang dialih bahasakan oleh Kaswan (2012:293), komitmen organisasi bersifat multi dimensi dan dapat dikelompokkan menjadi sepuluh, yaitu:

1. “Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi.
2. Selalu mencari informasi tentang organisasi.
3. Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi.
4. Selalu berupaya untuk memaksimumkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan.
5. Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi.
6. Berfikir positif terhadap kritik dari teman.
7. Menempatkan prioritas organisasi diatas departemennya.
8. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik.
9. Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang.
10. Berfikir positif kepada pimpinan puncak organisasi.”

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki komitmen cenderung tidak berhenti dan menerima pekerjaan lain. Oleh karena itu, seorang pegawai yang berkomitmen mempersepsikan nilai dan pentingnya integrasi dan tujuan individu dan organisasi. Pegawai berpikir mengenai tujuan dirinya dan organisasi sebagai hal pribadi.

2.1.4.3 Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1994) dalam Kaswan (2012:293) terdapat tiga komponen komitmen organisasi :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

- Emosional

Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.

- Identifikasi

Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

- Keterlibatan Karyawan

Komitmen afektif menyatakan bahwa karyawan akan merasa bahwa visi dan misinya sejalan dengan perusahaan. Dengan demikian karyawan tersebut memiliki komitmen yang kuat dengan visi dan misi perusahaan serta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komponen berkelanjutan berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi.

- Kerugian bila meninggalkan organisasi
Komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain. Komitmen berkelanjutan yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.
- Karyawan membutuhkan organisasi
Menurut karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasi manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.

3. Komitmen normatif

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan pada organisasional. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

- Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain.
Komitmen yang terjadi apabila karyawan terus bekerja untuk organisasi disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut.
- Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajibannya untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja sekarang.”

Menurut Mangkuprawira (2011:247) komponen komitmen organisasi adalah :

- a. Komitmen pegawai untuk membantu mencapai misi, visi dan tujuan organisasi.
- b. Melaksanakan pekerjaan dengan prosedur kerja yang sesuai dengan standar yang diterapkan organisasi.
- c. Memiliki komitmen dalam mengembangkan mutu sumber daya pegawai yang bersangkutan dan mutu produk
- d. Berkomitmen dalam membentuk kebersamaan tim kerja secara efektif dan efisien.”

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana individu memiliki kepercayaan, keterikatan, serta perasaan memiliki atas perusahaan sehingga individu tersebut akan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan individu. Komitmen organisasi juga merupakan ikatan keterkaitan individu dengan organisasi sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasi tempatnya bekerja. Dengan demikian, sebuah organisasi yang individunya memiliki komitmen organisasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasinya.

2.1.4.4 Menciptakan Komitmen Organisasi

Tidak ada satu pimpinan organisasi manapun yang tidak menginginkan seluruh jajaran anggotanya tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan mereka. Bahkan sampai sejauh ini banyak pimpinan organisasi sedang berusaha meningkatkan komitmen anggotanya terhadap organisasi.

Menurut Mangkunegara (2012:176) ada tiga pilar dalam menciptakan komitmen organisasi, yaitu:

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*). Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan :
 - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi tersebut.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi tersebut.
 - d. Merasa mendapatkan dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas apa yang direncanakan untuk dilakukan, (nilai-nilai yang ada)apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen, (norma-norma yang berlaku) cara-cara yang berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi.
2. Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*). Perasaan seperti ini dapat dimunculkan dengan cara :
 - a. Mengenali faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan
 - c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen karyawan bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, member delegasi atas wewenang serta member kesempatan dan ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.

3. Pentingnya rasa memiliki (*Ownership*)

Rasa memiliki bisa muncul jika karyawan merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari *ownership* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktek kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Jika karyawan merasa dilibatkan dalam membuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.”

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa keterbukaan antara atasan dan bawahan menjadi modal utama bagi sebuah perusahaan untuk memupuk komitmen dari pegawai. Dengan komitmen yang kuat, kerjasama yang hebat, maka diharapkan akan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.4.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut David dalam Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. “Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya suatu organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi) dan kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen seseorang pada suatu organisasi.”

2.1.5 Budaya Organisasi

2.1.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins S. yang diterjemahkan oleh Hadyana Pudjaatmaka dan Benyamin Molan (2011:230) mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut :

“Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain.”

Sedangkan menurut Roibbins dan Coulter (2012:51) mengemukakan bahwa :

“Organization culture is the value, principle, tradition and attitude affected the way acted of organization members.”

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Menurut Muh. Arief Effendi (2016:166) mendefinisikan budaya organisasi/*corporate culture* adalah:

“Budaya organisasi (*corporate culture*) adalah kumpulan nilai-nilai (*values*) dan unsur-unsur yang menentukan identitas dan perlakuan suatu organisasi perusahaan. Budaya perusahaan merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam visi dan misi perusahaan.”

Sedangkan pendapat lain menurut Sentot Imam (2010:34) bahwa:

“Budaya organisasi mengacu pada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.”

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat keyakinan, nilai, norma, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang diciptakan atau dikembangkan oleh sekelompok orang yang menjadi pedoman bersama dalam melakukan interaksi organisasi guna memecahkan masalah internal dan eksternal, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya suatu organisasi memberikan rangkain contoh perilaku dari pemimpin instansi apa yang mereka lakukan bukan apa yang mereka katakan. Dengan kata lain, kepemimpinan dalam instansi sangat mempengaruhi budaya instansi tersebut.

Menurut Luthans dalam Ernawan (2011:81) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu :

1. “Kepemimpinan, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dandidengar oleh bawahan.
2. Komunikasi, proses komunikasi harus dilaksanakan secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya (kebiasaan-kebiasaan) yang dibawa individu yang berbeda latar belakang akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi.
3. Motivasi, merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.”

2.1.5.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robert dan Kinicki dalam Moh. Pabundu Tika (2014:13) fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. “Memberikan anggota identitas organisasi kepada karyawan.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.”

Budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi atau perusahaan yang efektif. Secara lebih spesifik, budaya organisasi dapat berperan dan menyajikan pedoman perilaku kerja bagi anggota organisasi.

2.1.5.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini dalam pengamatan yang lebih seksama merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi suatu organisasi.

Karakteristik budaya organisasi menurut Luthans dalam Ernawan (2011:81) yaitu:

1. “Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi. Dapat dijadikan pedoman dalam hubungan antara anggota organisasi, komunikasi, terminologi, dan upacara-upacara.
2. Norma-norma. Berupa aturan-aturan tidak tertulis yang menentukan bagaimana cara bekerja.
3. Nilai-nilai yang dominan. Mengandung konsepsi yang jelas, atau keyakinan tentang hal-hal yang diinginkan atau diharapkan oleh anggota organisasi, seperti konsepsi nilai tentang kualitas, efisiensi tinggi, absensi rendah, dan sebagainya.
4. Filosofi. Berkaitan dengan kebijaksanaan organisasi, menyangkut cara memperlakukan anggota organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan.
5. Aturan-aturan. Berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.
6. Iklim organisasi. Menggambarkan lingkungan fisik organisasi, perilaku hubungan antar anggota, juga hubungan organisasi dengan pihak-pihak luar organisasi.”

Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2013:256) menyebutkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi, yaitu:

1. “Inovasi dan pengambilan resiko
Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada rincian
Sejauh mana para karyawan diharapkan mampu memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil
Sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
4. Orientasi manusia
Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim
Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim.
6. Keagresifan
Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
7. Kemantapan
Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya stabilitas.”

2.1.5.5 Komponen-komponen Budaya Organisasi

Menurut Soetopo (2010:168-169) komponen-komponen budaya organisasi memiliki 12 karakteristik yaitu :

1. Nilai-nilai, yaitu keyakinan milik bersama dan filsafat anggotanya.
2. Pahlawan organisasi / keteladanan, yaitu anggota organisasi yang memiliki kepribadian terbaik dan memiliki nilai-nilai yang kuat tentang budaya organisasi.
3. Tanggung jawab, artinya setiap pegawai bertanggungjawab atas setiap tindakan dan keputusan.
4. Kebersamaan / intimasi, yaitu menciptakan situasi di dalam organisasi dimana setiap orang bias saling berhubungan.
5. Otonomi individu, yaitu kebebasan, tanggung jawab, dan kesempatan individu untuk berinisiatif dalam organisasi.

6. Tata aturan / norma, yaitu peraturan dan ketetapan yang digunakan untuk mengontrol perilaku pegawai.
7. Dukungan, yaitu bantuan dan keramahan manajer terhadap pegawai.
8. Identitas, yaitu kenalnya anggota terhadap organisasi secara keseluruhan, terutama informasi kelompok kerja dan keahlian profesionalnya.
9. Hadiah performansi, yaitu alokasi hadiah yang didasarkan pada kriteria performansi pegawai.
10. Toleransi konflik, yaitu kadar konflik dalam hubungan antar sejawat atau kemauan untuk jujur dan terbuka terhadap perbedaan.
11. Toleransi resiko, yaitu kadar dorongan terhadap pegawai untuk agresif, inovatif, dan berani menanggung resiko.
12. Upacara simbolik, yaitu kegiatan untuk merayakan dan memperkuat intepretasi nilai-nilai organisasi.”

2.1.6 Kinerja Auditor Internal

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Auditor Internal

Menurut Bernardin dan Rusel (2011:15) definisi tentang kinerja sebagai berikut :

“Performance is defined as the record of outcome’s produced on a specified job function or activity during a specified time period.”

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Wayne F. Cascio (2012:275), menyatakan bahwa :

“Performance refers to an employee’s accomplishment of assigned task.”

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kinerja mengacu pada pencapaian tugas yang ditugaskan oleh karyawan. Dimana prosedur-prosedur yang ditetapkan perusahaan dijalankan dengan sesuai.

Berkaitan dengan kinerja auditor, maka dapat dikatakan bahwa kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

I Wayan Sudiksa dan I Made Karya (2016) menyatakan bahwa:

“Kinerja internal auditor merupakan pekerjaan penilaian yang bebas (independen) di dalam suatu organisasi untuk meninjau kegiatan-kegiatan perusahaan guna memenuhi kebutuhan pimpinan.”

Menurut Taufik Akbar (2015) mengemukakan bahwa :

“Kinerja auditor internal adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor internal merupakan hasil yang dicapai oleh auditor dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

2.1.6.2 Standar Kinerja Auditor Internal

Auditor internal dalam melaksanakan pemeriksaannya harus mematuhi berbagai peraturan yang berlaku untuk mendapatkan hasil pemeriksaan sesuai dengan yang diinginkan. Terdapat standar yang berlaku untuk seorang auditor internal, salah satunya adalah standar kinerja auditor. Auditor dapat dikatakan kinerjanya dengan baik bila memenuhi standar kinerja yang berlaku.

Berikut merupakan standar kinerja auditor internal menurut *The Institute of Internal Auditor* (2017:22) yang terdapat dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing*, yaitu:

1. “Mengelola Aktivitas Audit Internal
2. Sifat Dasar Pekerjaan
3. Perencanaan Penugasan
4. Pelaksanaan Penugasan
5. Komunikasi Hasil Penugasan
6. Pemantauan Perkembangan
7. Komunikasi Penerimaan Risiko.”

Adapun penjelasan mengenai standar kinerja auditor internal adalah sebagai berikut :

1. Mengelola Aktivitas Audit Internal

Kepala audit internal harus mengelola aktivitas audit internal secara efektif untuk meyakinkan bahwa aktivitas tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi.

a. Perencanaan

Kepala audit internal harus menyusun perencanaan berbasis risiko (*risk-based plan*) untuk menetapkan prioritas kegiatan aktivitas audit internal sesuai dengan tujuan organisasi.

b. Komunikasi dan Persetujuan

Kepala audit internal mengkomunikasikan rencana aktivitas audit internal, termasuk perubahan interim yang signifikan, kepada manajemen senior dan dewan untuk disetujui. Kepala audit internal juga harus mengkomunikasikan dampak dari keterbatasan sumber daya.

c. Pengelolaan Sumber Daya

Kepala audit internal harus memastikan bahwa sumber daya audit internal telah sesuai, memadai, dan dapat digunakan secara efektif dalam rangka pencapaian rencana yang telah disetujui.

d. Kebijakan dan Prosedur

Kepala audit internal harus menetapkan kebijakan dan prosedur untuk mengarahkan/memandu aktivitas audit internal.

e. Laporan kepada manajemen senior dan dewan

Kepala audit internal harus melaporkan secara periodik kinerja aktivitas audit internal terhadap rencananya dan kesesuaiannya dengan Kode Etik dan Standar. Laporan tersebut juga harus mencakup risiko signifikan, permasalahan tentang pengendalian, risiko terjadinya

kecurangan, masalah tata kelola, dan hal lainnya yang memerlukan perhatian dari manajemen senior dan/atau dewan.

2. Sifat Dasar Pekerjaan

Aktivitas audit internal harus melakukan evaluasi dan memberikan kontribusi peningkatan proses tata kelola, pengelolaan risiko, dan pengendalian organisasi dengan menggunakan pendekatan yang sistematis, teratur, berbasis risiko. Kredibilitas dan nilai audit internal terwujud ketika auditor bersikap proaktif dan evaluasi mereka memberikan pandangan baru dan mempertimbangkan dampak masa depan.

a. Tata kelola

Aktivitas audit internal harus menilai dan memberikan rekomendasi yang sesuai untuk meningkatkan proses tata kelola organisasi.

b. Pengelolaan Risiko

Aktivitas audit internal dapat memperoleh informasi untuk mendukung penilaian tersebut dari berbagai penugasan. Hasil berbagai penugasan tersebut, apabila dilihat secara bersamaan, akan memberikan pemahaman proses pengelolaan risiko organisasi dan efektivitasnya. Proses pengelolaan risiko dipantau melalui aktivitas manajemen yang berkelanjutan, evaluasi terpisah, atau keduanya.

c. Pengendalian

Aktivitas audit internal harus membantu organisasi memelihara pengendalian yang efektif dengan cara mengevaluasi efisiensi dan efektivitasnya serta mendorong pengembangan berkelanjutan.

3. Perencanaan Penugasan

Auditor internal harus menyusun dan mendokumentasikan rencana untuk setiap penugasan yang mencakup tujuan penugasan, ruang lingkup, waktu, dan alokasi sumber daya. Rencana penugasan harus mempertimbangkan strategi organisasi, tujuan dan risiko-risiko yang relevan untuk penugasan itu.

a. Tujuan Penugasan

Tujuan harus ditetapkan untuk setiap penugasan.

- Auditor internal harus melakukan penilaian pendahuluan terhadap risiko terkait dengan kegiatan yang direview. Tujuan penugasan harus mencerminkan hasil penilaian tersebut
- Auditor internal harus mempertimbangkan kemungkinan timbulnya kesalahan yang signifikan, kecurangan, ketidaktaatan, dan eksposur lain pada saat menyusun tujuan penugasan
- Kriteria yang memadai diperlukan untuk mengevaluasi tata kelola, pengelolaan risiko, dan pengendalian. Auditor internal harus memastikan seberapa jauh manajemen dan/atau dewan telah menetapkan kriteria memadai untuk menilai apakah tujuan dan

sasaran telah tercapai. Apabila memadai, auditor internal harus menggunakan kriteria tersebut dalam evaluasinya. Apabila tidak memadai, auditor internal harus mengidentifikasi kriteria evaluasi yang sesuai melalui diskusi dengan manajemen dan/atau dewan.

b. Ruang Lingkup Penugasan

Ruang lingkup penugasan yang ditetapkan harus memadai untuk dapat mencapai tujuan penugasan.

c. Alokasi Sumber Daya Penugasan

Auditor internal harus menentukan sumber daya yang sesuai dan memadai untuk mencapai tujuan penugasan, berdasarkan evaluasi atas sifat dan tingkat kompleksitas setiap penugasan, keterbatasan waktu, dan sumber daya yang dapat digunakan.

d. Program Kerja Penugasan

Auditor internal harus menyusun dan mendokumentasikan program kerja untuk mencapai tujuan penugasan.

4. Pelaksanaan Penugasan

Auditor internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan mendokumentasikan informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan.

a. Pengidentifikasian Informasi

Auditor internal harus mengidentifikasi informasi yang memadai, handal, relevan, dan berguna untuk mencapai tujuan penugasan.

b. Analisis dan Evaluasi

Auditor internal harus mendasarkan hasil penugasannya pada analisis dan evaluasi yang sesuai.

c. Pendokumentasian Informasi

Auditor internal harus mendokumentasikan informasi yang memadai, handal, relevan dan berguna untuk mendukung kesimpulan dan hasil penugasan.

d. Supervisi Penugasan

Setiap penugasan harus di supervisi dengan tepat untuk memastikan bahwa sasaran tercapai, kualitas terjamin, dan staf teredukasi.

5. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.

a. Kriteria Komunikasi

Komunikasi harus mencakup tujuan, ruang lingkup dan hasil penugasan. Komunikasi akhir hasil penugasan harus memuat kesimpulan yang dapat diterapkan, termasuk rekomendasi dan/atau tindak perbaikan yang dapat diterapkan. Apabila memungkinkan, pendapat auditor internal semestinya diberikan. Suatu pendapat harus mempertimbangkan ekspektasi manajemen senior dan dewan, serta pemangku kepentingan lain, dan harus didukung dengan informasi yang cukup, handal, relevan dan bermanfaat.

b. Kualitas Komunikasi

Komunikasi yang disampaikan harus akurat, objektif, jelas, ringkas, lengkap, dan tepat waktu.

c. Pengungkapan atas Penugasan yang Tidak Patuh terhadap Standar

Apabila ketidakpatuhan terhadap Kode Etik, atau Standar mempengaruhi suatu penugasan, komunikasi hasil penugasan harus mengungkapkan :

- Prinsip(-prinsip) atau aturan(-aturan) perilaku pada Kode Etik, atau Standar yang tidak sepenuhnya dipatuhi
- Alasan ketidakpatuhan,
- Dampak ketidakpatuhan tersebut terhadap penugasan dan hasil penugasan yang dikomunikasikan.

d. Penyampaian Hasil Penugasan

Kepala audit internal harus mengkomunikasikan hasil penugasan kepada pihak- pihak yang berkepentingan.

e. Pendapat Umum

Apabila terdapat pendapat umum, maka pendapat tersebut harus memperhatikan strategi, sasaran, dan risiko-risiko organisasi dan ekspektasi manajemen senior dan dewan, serta pemangku kepentingan lainnya. Pendapat umum harus didukung oleh informasi yang cukup, reliabel, relevan dan bermanfaat.

6. Pemantauan Perkembangan

Kepala audit internal harus menetapkan dan memelihara sistem untuk memantau disposisi atas hasil penugasan yang telah dikomunikasikan kepada manajemen.

- a. Kepala audit internal harus menetapkan proses tindak lanjut untuk memantau dan memastikan bahwa manajemen senior telah melaksanakan tindakan perbaikan secara efektif, atau menerima risiko untuk tidak melaksanakan tindakan perbaikan.
- b. Aktivitas audit internal harus memantau disposisi hasil penugasan konsultasi untuk memantau tindakan perbaikan yang telah dilakukan oleh klien sesuai dengan hasil kesepakatan penugasan konsultasi.

7. Komunikasi Penerimaan Risiko

Dalam hal Kepala audit internal menyimpulkan bahwa manajemen telah menanggung risiko yang tidak dapat ditanggung oleh organisasi, Kepala audit internal harus membahas masalah ini dengan manajemen senior. Jika Kepala audit internal meyakini bahwa permasalahan tersebut belum terselesaikan, maka Kepala audit internal harus mengkomunikasikan hal tersebut kepada dewan.

2.1.6.3 Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2016:155) Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi;
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan;
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja;
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian;
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas;
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya;
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.”

2.1.6.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2016:188) penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Tujuan penilaian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10)

adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dirubah.

2.1.6.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal selain profesionalisme dan motivasi kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal menurut Edy Sujana (2012) adalah:

“Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal adalah dengan meningkatkan kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan memperkuat komitmen organisasi. Rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi, dan persepsi kesesuaian peran yang rendah dan lemahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.”

Sedangkan I Wayan Sudiksa dan I Made Karya Utama (2016) mengungkapkan bahwa:

“Kinerja yang baik tentunya tidak terbentuk begitu saja, namun ditentukan oleh banyak faktor. Faktor tersebut yakni profesionalisme, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi adalah faktor yang berpengaruh dalam melaksanakan suatu pekerjaan.”

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal adalah kompetensi, motivasi kerja, profesionalisme, kepuasan kerja, kesesuaian peran dan komitmen organisasi. Namun dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan faktor profesionalisme dan komitmen organisasi.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Variabel-variabel tersebut adalah pengaruh profesionalisme, independensi, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor internal. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan profesionalisme, independensi, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor internal diantaranya dikutip dari berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian tersebut dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu
Jurnal Nasional dan Internasional

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
Edy Sujana (2012)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten	Kompetensi, motivasi, kesesuaian peran, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> – Variabel X_1, X_2, dan X_4 yaitu profesionalisme, independensi dan budaya organisasi tidak digunakan dalam penelitian ini – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor transportasi di Kota Bandung
Fredy Olimsar (2014)	Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal	Independensi, komitmen organisasi, kompetensi dan profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah, baik secara simultan dan parsial.	<ul style="list-style-type: none"> – Variabel X_4 yaitu budaya organisasi tidak digunakan dalam penelitian ini – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor transportasi di Kota Bandung

Chairul Anwar (2014)	Pengaruh Profesionalisme Auditor dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal	Secara bersama-sama profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor pada perusahaan industri di Provinsi Lampung.	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel X_2 dan X_4 yaitu independensi dan budaya organisasi tidak digunakan dalam penelitian ini - Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor transportasi di Kota Bandung
Muhammad Taufik Akbar (2015)	Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor di BPKP Provinsi	<ul style="list-style-type: none"> - Secara parsial membuktikan bahwa variable profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. - Secara parsial membuktikan bahwa variable independensi berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. - Secara parsial membuktikan bahwa variable komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel X_4 yaitu budaya organisasi tidak digunakan dalam penelitian ini - Survey penelitian terdahulu di BPKP Pekanbaru Provinsi Riau, penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor transportasi di Kota Bandung

		<ul style="list-style-type: none"> - Secara parsial membuktikan bahwa variable budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. 	
Endang Pitaloka (2014)	<i>The Affect of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment on OCB of Internal Auditors</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Afeksi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal sedangkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel X₁, X₂ dan X₄ yaitu profesionalisme, independensi dan budaya organisasi tidak digunakan dalam penelitian ini - Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor transportasi di Kota Bandung

Perbedaan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Taufik Akbar (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Internal Auditor di BPKP Provinsi Riau” yaitu mengganti variabel Budaya Kerja (X₄) dan perbedaan tahun penelitian serta tempat atau perusahaan yang lebih spesifik.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal

Profesionalisme seorang auditor internal sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Profesionalisme auditor internal menunjukkan etika profesional seorang auditor dalam melaksanakan pemeriksaannya agar hasilnya tepat dan sesuai dengan standar.

Menurut M. Guy yang diterjemahkan oleh Paul A Rajoe dan Ichsan Setiyo Budi (2010:414) menyatakan bahwa :

“Agar dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya dengan benar, seorang auditor harus memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi.”

Menurut Hery (2010:67) mengemukakan bahwa :

“Kualitas hasil kinerja auditor internal sangat dipengaruhi tingkat pengetahuan/keahlian (sebagai unsur profesionalisme) yang dimilikinya.”

Menurut penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sudiksa dan I Made Karya Utama (2016) menunjukkan bahwa profesionalisme dapat dikatakan salah satu syarat utama bagi seseorang yang menjadi internal auditor, sebab dengan profesionalisme yang tinggi, hasil pekerjaan internal auditor akan semakin baik. Internal auditor yang memiliki profesionalisme tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan. Penelitian yang dilakukan oleh M. Taufik Akbar (2015) juga menunjukkan bahwa profesionalisme

memegang peran penting dalam kinerja internal auditor. Auditor yang memiliki sikap profesionalisme, maka hasil kerjanya tentu akan berkualitas. Ini menjelaskan bagaimana profesionalisme memegang peran penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja auditor. Seorang auditor internal harus memiliki sikap profesional untuk menghasilkan laporan pemeriksaan yang efektif. Auditor yang memiliki sikap profesionalisme akan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

2.2.2 Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Auditor harus independen dari setiap kewajiban atau independen dari pemilikan kepentingan dalam organisasi yang diauditnya. Disamping itu, auditor tidak hanya berkewajiban mempertahankan sikap mental independen, tetapi ia harus pula menghindari keadaan-keadaan yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan independensinya (Mulyadi, 2010:26).

Menurut *The Institute of Internal Auditor* dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing* diterjemahkan IIA Indonesia (2017:8) mengenai independensi auditor internal, yaitu :

“Aktivitas audit internal harus independen dan auditor internal harus obyektif dalam melaksanakan tugasnya.”

Sedangkan menurut Sawyer yang diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:35) menjelaskan bahwa :

“Auditor internal yang profesional harus memiliki independensi untuk memenuhi kewajiban profesionalnya; memberikan opini obyektif, tidak bias, dan tidak dibatasi; dan melaporkan masalah apa adanya, bukan melaporkan sesuai keinginan eksekutif atau lembaga. Auditor internal harus bebas dari hambatan dalam melaksanakan auditnya. Hanya dengan begitu auditor internal bisa disebut melaksanakan audit dengan profesional.”

Menurut penelitian yang dilakukan oleh M.Taufik Akbar (2015) menunjukkan bahwa auditor yang benar-benar independen maka auditor tidak akan terpengaruh oleh kliennya, maka kinerjanya akan lebih baik. Karena independensi merupakan salah satu faktor yang menentukan dari kualitas audit.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal, di mana semakin baik independensi seorang auditor maka kinerjanya juga akan semakin baik.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal karena auditor yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal ini akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan dewasa secara psikologis dan bertanggung jawab. Semua ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai baik dilihat dari aspek pekerjaan maupun dari aspek karakteristik personal (Edy Sudjana, 2012).

Menurut Newstorm (2012:223) yang diterjemahkan oleh Zahrotul Firdausy menyatakan bahwa :

“Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi di masa mendatang. Komitmen karyawan pada organisasinya dapat terlihat pada kepercayaannya terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan untuk meningkatkan usaha dalam pencapaian suatu tujuan, serta intensi untuk meningkatkan kinerja di organisasi tersebut.”

Menurut penelitian Hanna dan Firnanti (2013), seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan mempengaruhi motivasinya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja auditor internal, komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Jika auditor merasa jiwanya terikat

dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Budaya organisasi merupakan pola pemikiran dan tindakan yang mencerminkan nilai-nilai yang diakui serta menjadi pedoman dalam suatu organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja auditor. Sebaliknya, apabila budaya organisasi buruk maka akan melemahkan dan menurunkan kinerja seorang auditor.

Menurut Muh. Arief Effendi (2016:166) mendefinisikan budaya organisasi / *corporate culture* adalah:

“Budaya organisasi (*corporate culture*) adalah kumpulan nilai-nilai (*values*) dan unsur-unsur yang menentukan identitas dan perlakuan suatu organisasi perusahaan. Budaya perusahaan merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam visi dan misi perusahaan.”

Menurut Riani A. (2011:109), menyatakan bahwa :

“Budaya organisasi akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi.”

Pernyataan menurut Riani A. dapat disimpulkan bahwa auditor internal akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi dan auditor internal dapat mengetahui apa yang seharusnya dilakukan dengan nilai-nilai yang

ada di dalam organisasi. Maka dengan adanya budaya organisasi, dapat mempengaruhi kinerja auditor internal.

Sedangkan menurut Kotter dan Heskett dalam Putri (2012), menyatakan bahwa :

“Budaya perusahaan dapat dibentuk untuk peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Bila proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja optimal.”

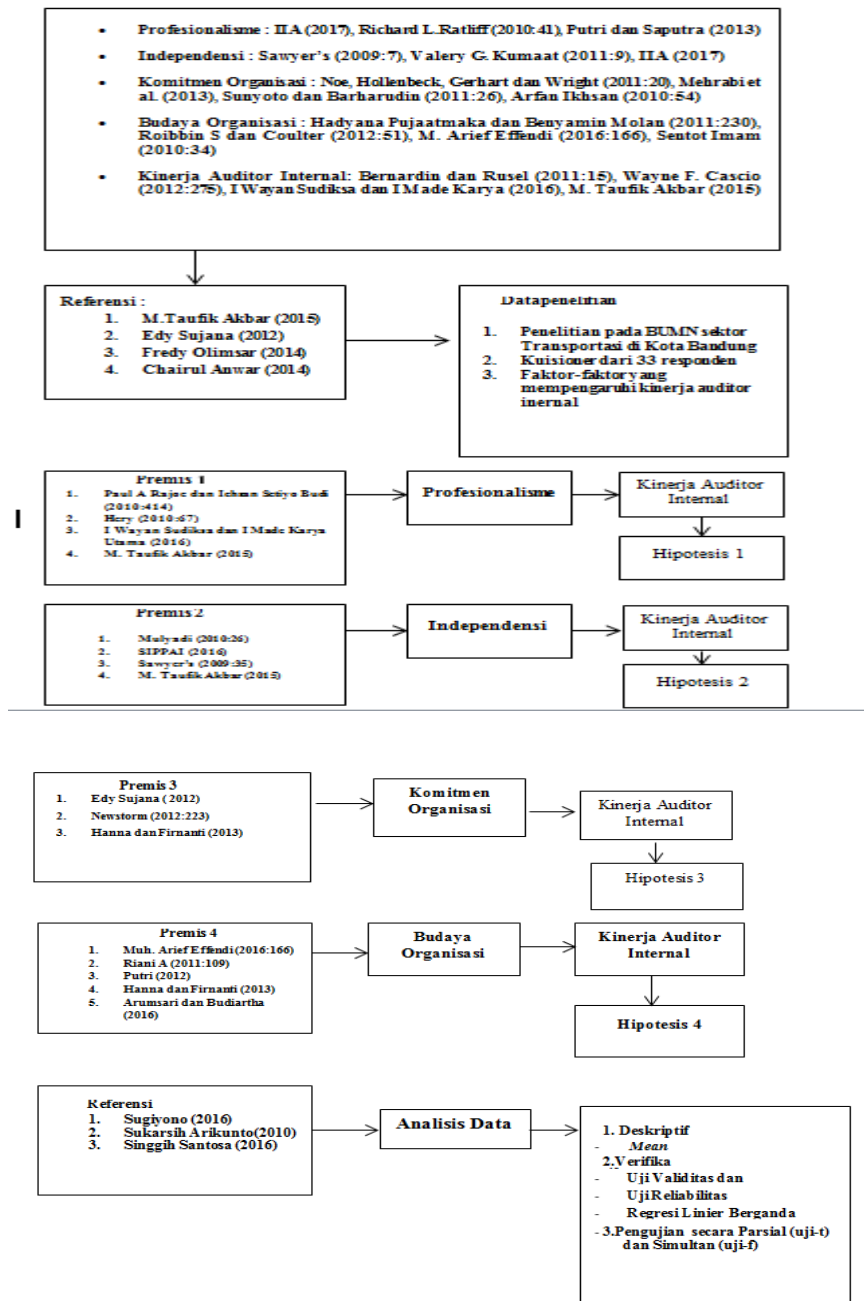
Penelitian yang dilakukan oleh Hanna dan Firnanti (2013) yang menyatakan bahwa auditor dalam kinerjanya dipengaruhi oleh budaya organisasi tempat dia bekerja. Semakin baik dan tinggi nilai budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh seorang auditor. Arumsari dan Budiarta (2016) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2.2.5 Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Dari pernyataan di atas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa profesionalisme, independensi, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

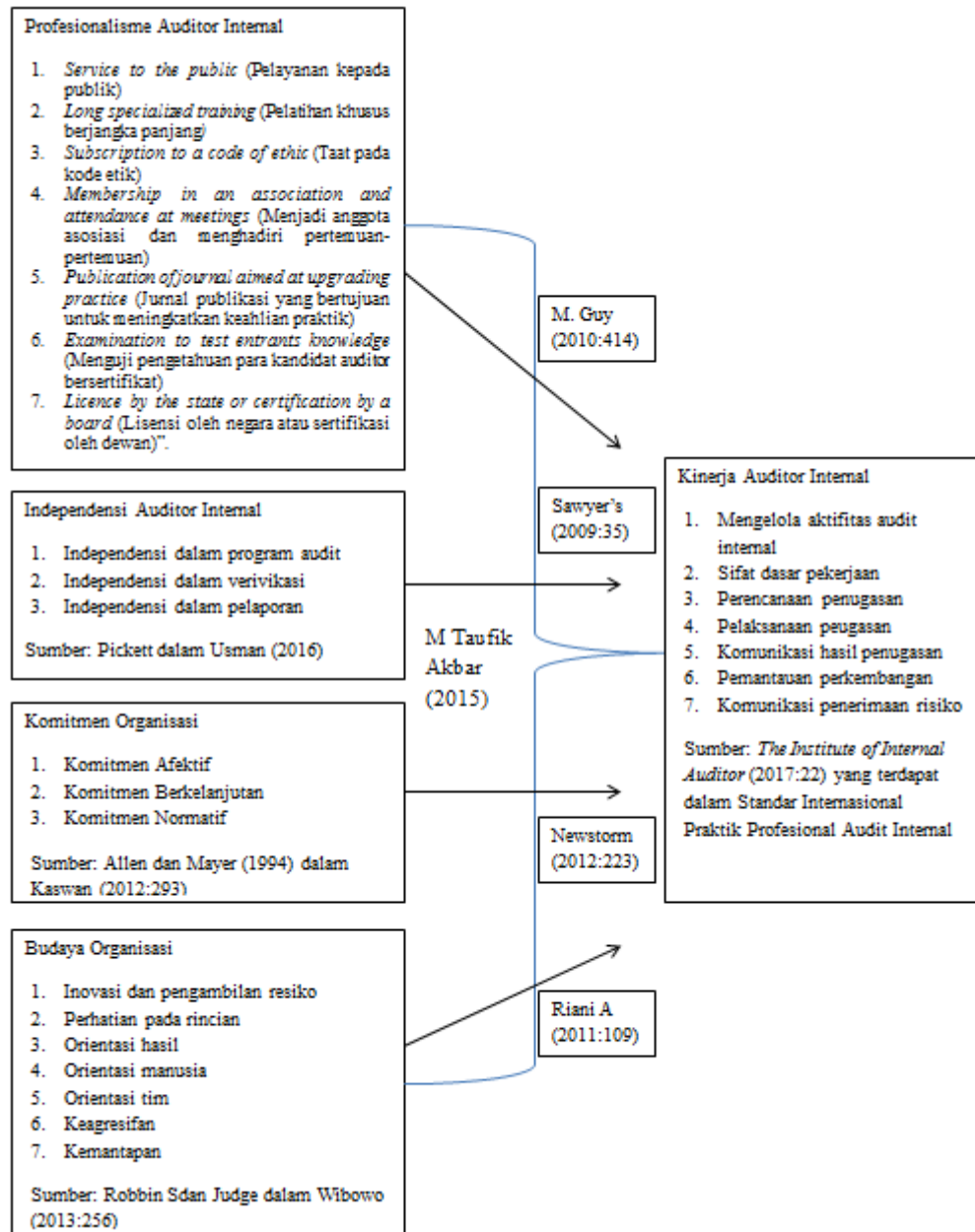
Berdasarkan uraian teori di atas maka kerangka pemikiran yang digunakan oleh penulis dapat dijelaskan dalam bagan sebagai berikut :

Landasan Teori



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 2.2
Paradigma Pemikiran Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2015:93) adalah sebagai berikut :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, menjadi landasan bagi penulis untuk mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor transportasi di Kota Bandung.
2. Terdapat pengaruh independensi terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor transportasi di Kota Bandung.
3. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor transportasi di Kota Bandung.
4. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor transportasi di Kota Bandung.
5. Terdapat pengaruh profesionalisme, independensi, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor transportasi di Kota Bandung.