**BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**2.1 Kajian Pustaka**

**2.1.1 Profesionalisme**

**2.1.1.1 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)adalah sebagai berikut:

*“Profesionalism is a vocation or accuption 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 Sawyer yang telah diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:9) mengungkapkan bahwa :

“ Profesionalisme adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan penugasan, atau paling tidak memiliki akses atas apa yang dikerjakan dan memiliki keahlian utama yang diperlukan dalam melakukan aktivitasnya secara mendalam”

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.”*

Pernyataan diatas 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.

**2.1.1.2 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) 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 value
 added 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 internaladalah 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) s*tandar* 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 Standarmenunjukkan kesesuaian terhadap seluruh unsur wajib (*mandatory*) dalam Kerangka Praktik Profesional Internasional,
2. Standarmenggunakan istilah-istilah, sebagaimana didefinisikan secara khusus dalam Daftar Istilah. Untuk dapat memahami dan menerapkan Standarsecara 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* (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: Atribut dan Standar Kinerja. Atribut Standar 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 internalterdiri 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
2. 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.

1. 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.

1. Objektivitas individual

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

1. 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.

1. 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.

1. Pengembangan Profesional Berkelanjutan

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

1. Standar Kinerja
2. Mengelola aktivitas audit internal

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

1. 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.

1. 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.

1. Pelaksanaan Penugasan

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

1. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.

1. Pemantauan Perkembangan

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

1. 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.

**2.1.1.3 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.

1. *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 *up date* terhadap perkembangan audit internal untuk mengiringi semakin meningkatnya perekonomian.

1. *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.

1. *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.

1. *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.

1. *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).

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

Profesi auditor internal tidak dibatasi oleh izin. 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. Siapa pun yang bekerja sebagai auditor internal dapat menandatangani laporan audit internal dan menyerahkan opini audit internal.

## 2.1.2 Independensi

### 2.1.2.1 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 Picket (2010:340) dalam usman (2016), pengertian independensi adalah:

“Independensi auditor internal adalah bebas dari kondisi yang mengancam kemampuan dalam aktivitas audit internal atau kepala audit yang bertanggung jawab untuk melaksanakan audit internal secara objektif”

Sedangkan Menurut Sawyer 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 perushaan. Namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakan kepercayaan atas laporan auditor independen, seperti calon pemilik kreditur.

### 2.1.2.2 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.
		1. 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.
		2. Interaksi Langsung dengan Dewan Kepala audit internal harus berkomunikasi dan berinteraksi langsung dengan dewan.
		3. 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 pengaman harus disiapkan untuk membatasi kendala terhadap independensi dan obyektivitas.

Menurut Mautz dan Sharaf dalam Sawyer yang telah diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:35), 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 :

* + 1. Bebas dari intervensi manajerial atas program audit
		2. Bebas dari segala intervensi atas prosedur audit
		3. Bebas dari segala persyaratan untuk penugasan audit selain yang disyaratkan untuk sebuah proses audit
	1. Independensi dalam verifikasi
		1. Bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa aktiva, dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan
		2. Mendapatkan kerjasama yang aktif dari karyawan manajemen selama proses audit
		3. Bebas dari segala usaha manajerial yang berusaha membatasi aktifitas yang diperiksa atau membatasi pemerolehan bahan bukti
		4. Bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit
	2. Independensi dalam pelaporan
		1. Bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikansi dari fakta-fakta yang dilaporkan
		2. Bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal yang signifikan dalam laporan audit
		3. Menghindari penggunaan kata-kata yang menyesatkan baik secara sengaja maupun tidak sengaja dalam melaporkan fakta dan rekomendasi dalam interpretasi auditor
		4. Bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta dalam laporan audit internal

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

**2.1.3 Komitmen Organisasi**

**2.1.3.1 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 cenderung memiliki keinginan untuk memberi tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen organisasi menurut Robbins (2008:100) adalah sebagai berikut:

*"Organizational commitment is defined as a state in which an employee sits with a particular organization and the goals and wants to maintain membership within the organization."*

 Dalam definisi yang dijelaskan Robbins menjelaskan bahwa komitmen organisasi di definisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.”

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah :

 “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekpresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.

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.

Komitmen organisasi menurut Kaswan (2012:293) mendefinisikan sebagai berikut:

“komitmen adalah pernyataan akan kewajiban atau keharusan, atau janji atau keterlibatan (yang berhubungan dengan intelektual dan emosional). Tanpa adanya komitmen seseorang pada pekerjaannya, kecil kemungkinan untuk pencapaian suatu tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan kesediaan karyawan berusaha bertahan dengan sebuah perusahaan diwaktu yang akan datang.”

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.

**2.1.3.2 Karakteristik Yang Berhubungan Dengan Komitmen Organisasi**

Menurut Arfan Ikhsan (2010) ada tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu :

1. Keyakinaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
2. Kemauan untuk sekuat tenaga melakukan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

**2.1.3.3 Komponen Utama Komitmen Organisasi**

Menurut Allen dan Meyer 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.

1. 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.

1. 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.

1. 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.

1. 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.

1. Karyawan membutuhkan organisasi

Menurut karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasikan 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.

1. 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.
2. 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.”

**2.1.3.4 Pilar Dalam Komitmen Organisasi**

 Menurut Mangkunegara (2007:176) ada tiga pilar dalam menciptakan

komitmen organisasi, yaitu :

* + - 1. Adanya perasaan untuk menjadi bagian dari organisasi (*a sense of* *belonging to the organization)*
			2. Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan *(a sense of* *excitement in the job)*
			3. Pentingnya rasa memiliki (*ownership*).

Adapun penjelasan dari tiga pilar di atas :

1. Adanya perasaan untuk menjadi bagian dari organisasi (*a sense of* *belonging to the organization)* untuk menciptakan rasa memiiki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan :
2. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
3. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
4. Merasa nyaman dengan organisasi tersebut.
5. Merasa mendapat 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 berprilaku bisa diterima oleh organisasi).
6. Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitment in job*)*.* Perasaan seperti ini dapat dimunculkan dengan cara:
7. Mengenali faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*)
8. Kualitas kepemimpinan
9. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen karyawan bisa ditingkatkan jika ada pehatian terusmenerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
10. Penting 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 yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Jika karyawan mersa dilibatkan dalam membuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya didengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung memberikan keputusan-keputusan atau masukan yang dimiliki,hal ini dikarenakan mereka dilibatkan dan bukan dipaksa.

**2.1.4 Kinerja Auditor Internal**

**2.1.4.1 Pengertian Kinerja Auditor Internal**

Seorang auditor internal dituntut untuk memberikan saran dan rekomendasi untuk kemajuan perusahaan, dengan begitu kinerja seorang auditor internal menjadi salah sau hal terpenting untuk kemajuan perusahaan karena kinerja yang baik dari auditor internal perusahaan akan menghasilkan rekomendasi dan hasil pemeriksaan yang baik.

Pengertian kinerja auditor menurut Esya (2008) adalah :

“Kinerja auditor adalah sebagai ekspresi potensi kerja auditor berupa perilaku kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugas kerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal, yang dapat diukur melalui faktor objektif (hasil kerja dan disiplin kerja) dan faktor subyektif (inisiatif, kerja sama, dan loyalitas).”

Bernardin dan Rusel(2011:15) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut :

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

Yang mempunyai arti sebagai berikut kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama jangka waktu tertentu.

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

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

Yang mempunyai arti sebagai berikut kinerja mengacu pada pencapaian tugas yang ditugaskan oleh karyawan"

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 dikatakan bahwa kinerja auditor internal merupakan hasil yang dicapai oleh auditor dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

**2.1.4.2 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. “ *Managing internal audit activities* (Mengelola Aktivitas Audit Internal)
2. *Nature of work* (Sifat Dasar Pekerjaan)
3. *Assignment Planning* (Perencanaan Penugasan)
4. *Implementation of assigments* (Pelaksanaan Penugasan)
5. *Communication of assigment result* (Komunikasi Hasil Penugasan)
6. *Monitoring developments* (Pemantauan Perkembangan)
7. *Communication risk acceptance* (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.

1. Perencanaan

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

1. 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.

1. 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.

1. Kebijakan dan Prosedur

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

1. 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.

1. 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.

1. Tata kelola

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

1. 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.

1. Pengendalian

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

1. 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.

1. 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.
1. Ruang Lingkup Penugasan

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

1. 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.

1. Program Kerja Penugasan

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

1. Pelaksanaan Penugasan

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

1. Pengidentifikasian Informasi

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

1. Analisis dan Evaluasi

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

1. Pendokumentasian Informasi

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

1. Supervisi Penugasan

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

1. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.

1. 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.

1. Kualitas Komunikasi

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

1. 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.
1. Penyampaian Hasil Penugasan

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

1. 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.

1. Pemantauan Perkembangan

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

1. 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.
2. Aktivitas audit internal harus memantau disposisi hasil penugasan konsultasi untuk memantau tindakan perbaikan yang telah dilakukan oleh klien sesuai dengan hasil kesepakatan penugasan konsultasi.
3. 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.

**2.1.4.3 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 dinginkan 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. Mempertimbngkan penggunaan sumber daya;
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

**2.1.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja**

 Menurut Wibowo (2016:188) penilaian kinerja atau *performnce 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 :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. 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.

**2.1.4.5 Prinsip-prinsip dan Aturan Kode Etik Profesi Auditor Internal**

Untuk menghasilkan kinerja yang baik tentunya auditor internal harus mengikuti prinsip-prinsip dan aturan kode etik. Sawyer yang telah diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:560) menjelaskan prinsip-prinsip dan aturan etika auditor internal sebagai berikut:

1. “Kompetensi
2. Integritas
3. Objektivitas
4. Kerahasiaan
5. Independensi
6. Kehati-hatian”

Adapun penjelasan prinsip-prinsip dan aturan etika profesi auditor internal sebagai berikut:

1. Kompetensi

Auditor internal menggunakan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam kinerja auditor internal. Auditor internal harus secara terus menerus meningkatkan keahlian dan efektivitas serta kualitas jasa mereka.

1. Integritas

Integritas auditor internal membentuk kepercayaan sehingga memberi dasar untuk mengandalkan penilaian mereka.

1. Objektivitas

Auditor internal menunjukkan objektivitas profesional tertinggi dalam mengumpulkan, mengevaluasi dan mengkomunikasikan informasi tentang aktivitas atau proses yang sedang diuji. Auditor internal membuat penilaian yang seimbang atas semua kondisi yang relevan dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan mereka atau pihak lain dalam membuat penilaian.

1. Kerahasiaan

Auditor internal menghargai nilai dan kepemilikan informasi yang mereka terima dan tidak mengungkapkan informasi tanpa wewenang yang tepat kecuali ada kewajiban hukum atau profesional untuk melakukannya.

1. Independensi
Auditor internal harus memiliki sikap tidak memihak agar dapat bersifat objektif selama menjalankan tugasnya.
2. Kehati-hatian

Auditor internal harus bersikap hati-hati dalam menggunakan informasi yang diperoleh dalam rangkaian tugas mereka. Untuk itu, auditor internal perlu memahami secara seksama kondisi pengendalian manajemen atau pengawasan yang melekat dari instansi yang akan diaudit.

**2.1.4.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal**

Terdapat beberapa faktor yang dapa 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.

**2.1.5 Penelitian Sebelumnya**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti variabel-variable yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Variabel-variable tersebut adalah pengaruh profesionalisme, independensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan profesionalisme, independensi, dan komitmen 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 kerja, kesesuaian peran, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja  | - Variabel X1 dan X2 yaitu profesionalisme dan independensi tidak digunakan dalam penelitian ini.-Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor pengolahan.  |
| Awaludin, Murtiadi (2013) | Pengaruh kompetensi, dan independensi Terhadap Kinerja Auditor Internal  | Kompetensi dan Independensi Auditor Internal berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Auditor.  | - Variabel X1 dan X3 yaitu profesionalisme , dan komitmen organisasi tidak digunakan dalam penelitian ini-Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor pengolahan  |
| Muhammad Taufik Akbar (2015) | Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor di BPKP Provinsi | Secara bersama- sama profesionalisme, independensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor pada perusahaan industri di Provinsi Lampung.  | - Variabel X4 yaitu budaya organisasi tidak digunakan dalam penelitian ini-Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor pengolahan |
| Hanna dan Firnanti (2013) | Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja auditor | Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor  | - Variabel X1 dan X2 yaitu profesionalisme dan independensi tidak digunakan dalam penelitian ini |
| R. Ait Novatiani dan Taofik Mustofa (2014) | Pengaruh profesionalisme auditor internal dan komitmen organisasi auditor internal terhadap kinerja auditor internal | Profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal | - Variabel X2 yaitu independensi tidak digunakan dalam penelitian ini |
| I Wayan Sudiksa dan I Made Karya Utama (2016) | Profesionalisme, Motivasi Kerja dan kepuasan Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Internal Auditor | Profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja internal auditor | - Variabel X2 dan X3 yaitu independensi dan komitmen organisasi tidak digunakan dalam penelitian ini |
| I Putu Parta Yadnya dan Dodik Ariyanto (2017)  | Pengaruh Kompetensi dan Independensi Pada Kinerja Auditor  | - independensi berpengaruh siginifikan terhadap kinerja auditor.  | - Variabel X1 dan X3 tidak digunakan yaitu profesionalisme dan komitmen organisasi dalam penelitian ini |
| Taufik dan Kemala (2013) | Pengaruh pemahaman prinsip-prinsip *good governance*,Pengendalian intern dan komitmen organisasiTerhadap kinerja sektor publik | -Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja  | - Variabel X1 dan X2 tidak digunakan yaitu profesionalisme dan independensi pada survei penelitian ini |
| Nugraha dan Ramantha (2015) | pengaruh profesionalisme, etika profesi dan pelatihan auditor terhadap kinerja auditor | -Profesionalisme organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja | - Variabel X2 dan X3 tidak digunakan yaitu profesionalisme dan independensi pada survei penelitian ini |
| Suryadi (2015) | Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah | -Independensi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja | - Variabel X1 dan X3 tidak digunakan yaitu profesionalisme dan independensi pada survei penelitian ini |

Ada beberapa perbedaan dari penelitian-penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Perbedaan itu terletak pada objek penelitian serta periode waktu penelitian. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh profesionalisme, independensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal. Objek penelitian yang akan diteliti adalah Bumn sektor pengolahan di Kota Bandung.

**2.2 Kerangka Pemikiran**

**2.2.1 Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal**

Profesi sebagai auditor adalah profesi yang memiliki tingkat tanggungjawab yang tinggi, sebab profesi ini bertanggung jawab kepada public atas laporan audit yang dilakukan oleh perusahaan. Kinerja menjadi tolak ukur dalam menjalankan profesinya. Salah satu untuk melihat kinerja auditor internal bisa dilihat dari profesionalisme .

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

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

Menurut Sawyer yang diterjemahkan oleh Ali Akbar (2015:35) menyatakan bahwa :

“Sikap profesionalisme yang baik dari seorang auditor internal akan meningkatkan mental dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian R. Ait Novatiani dan Taofik Mustofa (2014) menunjukkan bahwa laporan hasil pemeriksaan sangat penting bagi auditor internal karena laporan tersebut mencerminkan kinerja auditor internal terhadap pekerjaannya, maka semakin baik profesionalisme auditor internal akan menghasilkan laporan hasil pemeriksaan yang semakin efektif sehingga menciptakan kinerja auditor internal yang lebih baik.

Menurut penelitian Nugraha dan Ramantha (2015), auditor dengan pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi kinerjanya, sehingga hasil audit laporan keuangan akan lebih dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan perusahaan yang dimana semakin tinggi tingkat profesionalis-me auditor maka kinerja yang dihasilkan akan semakin memuaskan.

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.

Profesionalisme yang dimiliki seorang auditor sebagai indikator penting yang harus ada dalam diri seorang auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Sehingga apabila profesionalisme telah diterapkan dalam diri auditor, maka hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja auditor yang dihasilkan. Auditor yang profesional akan menghasilkan kinerja yang berkualitas (Akbar, 2015).

**2.2.2 Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor Internal**

Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksa, organisasi pemeriksa dan pemeriksa harus bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern, dan organisasi yang dapat mempengaruhi independensinya (SPKN, 2007:24).

Menurut Arens dkk dalam Amir Abadi Jusuf (2013:42) menjelaskan bahwa:

“auditor harus mempertahankan sikap mental yang independen dalam semua hal yang berhubungan dengan audit. Semakin tinggi independensi auditor maka kinerja auditor yang dihasilkan akan semakin lebih baik.”

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 objektif, 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 melaksankan audit dengan profesional.”

menurut penelitian yang dilakukan oleh Suryadi (2015) menyatakan

bahwa:

“Dengan semakin independen seorang auditor maka akan mempengaruhi tingkat pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang semakin baik atau dengan kata lain kinerjanya akan menjadi lebih baik.”

menurut penelitian yang dilakukan oleh Murtiadi Awaluddin (2013) menyatakan bahwa:

“Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan Independensi akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Auditor, dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya Kinerja Auditor dianggap konstan.”

Dalam penelitiannya I Putu Parta Yadnya dan Dodik Ariyanto (2017) menemukan bahwa independensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Independensi auditor merupakan suatu sikap kejujuran seorang auditor untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan kesungguhan hati agar menghasilkan kinerja yang maksimal dan tinggi.

Menurut penilitian 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.

Berdasarkan penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dimana semakin baik independensi seorang auditor maka kinerjanya juga akan semakin baik

**2.2.3 Pengaruh Komitmen Organiasi 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 Sujana (2012).

 Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165) yang diterjemahkan oleh Desi Adhariani mendefinsikan sebagai berikut:

“tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan”.

Menurut Newstorm (2011:223) 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 meningkatkankinerja di organisasi tersebut.”

Menurut penelitian Larasati dan Laksito (2013) apabila auditor internal sudah memiliki rasa komitmen pada organisasinya, maka auditor internal akan berusaha untuk meningkatkan kinerja auditor agar organisasi perusahaan tempat ia bekerja dapat mencapai tujuan yang ditentukan.

Sedangkan 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.

Sedangkan menurut Taufik dan Kemala (2013), jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

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





**2.3 Hipotesis**

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:

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja auditor internal

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh Independensi terhadap kinerja auditor internal

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja auditor
 internal

Hipotesis 4: Terdapat pengaruh Profesionalisme, Independensi, dan Komitmen
 Organisasi terhadap kinerja auditor internal