

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Ruang Lingkup Audit

2.1.1.1. Pengertian Audit

Secara umum, audit dikaitkan dengan aktivitas pemeriksaan. Audit merupakan proses pengendalian pada sebuah perusahaan atau organisasi dengan memeriksa data-data maupun kegiatan operasional yang telah dilaporkan selama periode sebelumnya. Audit dikatakan juga sebagai aktivitas dalam mengevaluasi dan mengumpulkan informasi serta bukti dalam memastikan pelaporan tingkat kesesuaian antara kriteria dan informasi yang didapatkan.

Audit menjadi bagian dari proses sistematis dan independen untuk mengevaluasi dan menguji serta memberikan opini berdasarkan laporan suatu perusahaan. Audit dikerjakan oleh independen auditor dan bertujuan meyakinkan bahwa laporan yang diterbitkan oleh perusahaan tersebut dapat dipercaya dan sesuai dengan aturan akuntansi yang berlaku.

Menurut Sukrisno Agoes (2017:4) definisi audit yaitu:

“Audit merupakan suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.”

Kemudian pengertian audit menurut Arens et al. (2014:24) yaitu:

“Audit merupakan pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi yang ada dengan kriteria yang telah ditetapkan.”

Sedangkan menurut Hayes (2012:4) definisi audit yaitu:

“An audit is a systematic process of objectively obtaining and evaluating evidence regarding assertions about economic actions and events to ascertain the degree of correspondence between these assertions and established criteria and communicating the result to interested users.”

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa audit merupakan suatu proses sistematis untuk secara objektif mendapatkan dan mengevaluasi bahan bukti asersi tentang kejadian dan kegiatan ekonomi untuk meyakinkan tingkat keterkaitan antara asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Nasrullah & Nofianti (2018:6) menjelaskan pengertian audit yaitu:

“Audit adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan korespondensi kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan”

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, dapat diartikan bahwa audit merupakan suatu proses dalam memperoleh dan mengevaluasi bukti yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh orang yang berkompeten dan independen untuk menilai apakah bukti yang diaudit telah sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan pada perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2. Jenis-jenis Audit

Menurut Arens et al. (2014:12) jenis-jenis audit yaitu:

1. “Audit Operasional
Audit operasional merupakan kegiatan mengevaluasi atas efektivitas dan efisiensi setiap bagian pada operasi perusahaan secara objektif apakah telah sesuai kriteria yang ditetapkan. Audit operasional tidak terbatas oleh batas akuntansi saja tetapi mencakup keseluruhan yang terjadi pada perusahaan. Kriteria yang ditetapkan yaitu peraturan yang ada dalam pengelolaan operasi.
2. Audit Ketaatan
Audit ketaatan merupakan menilai dan menentukan perusahaan apakah telah melaksanakan dan mengikuti prosedur, aturan, dan ketentuan yang berlaku. Audit ketaatan dilaporkan hanya kepada pihak manajemen yang mengelola perusahaan karena mereka yang menilai kesesuaian kondisi dengan regulasi yang ada.
3. Audit Laporan Keuangan
Audit laporan keuangan merupakan proses verifikasi apakah laporan keuangan yang disajikan telah sesuai dengan kriteria atau standar akuntansi keuangan pada perusahaan. Audit laporan keuangan tidak hanya berfokus pada transaksi-transaksi akuntansi karena auditor perlu menentukan risiko salah saji dan memahami entitas baik itu lingkungannya maupun regulasinya.”

Kemudian Nasrullah & Nofianti (2018:12) menjelaskan jenis-jenis audit berdasarkan pihak yang melakukan audit yaitu:

1. “*Internal Audit*
Pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor yang berasal dari dalam organisasi yang diaudit atau dengan kata lain auditornya merupakan karyawan dari organisasi yang diaudit tersebut.
2. *External Audit*
Audit yang dilakukan oleh auditor yang berasal dari luar organisasi yang diaudit atau dengan kata lain auditornya bukan merupakan karyawan organisasi yang diaudit tersebut.”

2.1.1.3. Pengertian Audit Internal

Menurut *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) dalam *International Standard on Auditing* (2013:6) Ref: Para. A1–A4 audit internal yaitu:

“Internal audit is a function of an entity that performs assurance and consulting activities designed to evaluate and improve the effectiveness of the entity’s governance, risk management and internal control processes.”

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa audit internal adalah fungsi entitas yang melakukan aktivitas dan konsultasi yang dirancang untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas tata kelola entitas, manajemen risiko, dan proses pengendalian internal.

Kemudian definisi audit internal menurut COSO dalam Sukrisno Agoes (2017:160) yaitu sebagai berikut:

“Internal audit merupakan suatu proses yang dijalankan dewan direksi, manajemen, dan personil lainnya dari suatu organisasi yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian: efektivitas dan efisiensi operasi; keandalan laporan keuangan; dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.”

Sedangkan menurut Hery (2018:1) audit internal yaitu:

“Audit internal adalah suatu fungsi penilaian yang dikembangkan secara bebas dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan internal perusahaan sebagai wujud pelayanan terhadap organisasi perusahaan.”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa audit internal merupakan proses tindak lanjut secara sistematis, independen, dan objektif yang dilakukan oleh auditor internal dari suatu organisasi untuk

mengevaluasi dan menunjang efektivitas sistem pengendalian internal, operasi, dan pengelolaan risiko.

2.1.1.4. Tujuan Audit Internal

Pemeriksaan dan penilaian yang dilakukan auditor internal memiliki tujuan untuk membantu mengawasi organisasi khususnya pihak manajemen dalam memberikan pertanggung jawaban yang efektif dan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan, sehingga setiap anggota organisasi dapat saling bekerja sama satu sama lain.

Menurut Hery (2018:67) tujuan utama pemeriksaan internal yaitu untuk meyakinkan:

1. “Keandalan Informasi
Pemeriksa internal harus meninjau keandalan (reliabilitas dan integritas) berbagai informasi finansial dan pelaksanaan pekerjaan atau operasi, serta berbagai cara yang dipergunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi, dan melaporkan informasi.
2. Kesesuaian dengan Kebijaksanaan, Rencana, Prosedur dan Peraturan Perundang-undangan
Pemeriksa internal harus meninjau sistem yang telah ditetapkan untuk memastikan kesesuaiannya dengan berbagai kebijaksanaan, rencana, prosedur, ketentuan perundang-undangan, dan peraturan yang dimiliki.
3. Perlindungan terhadap Aset
Pemeriksa internal harus meninjau berbagai alat atau cara yang digunakan untuk melindungi aset terhadap berbagai jenis kerugian seperti kerugian yang diakibatkan oleh pencurian atau kegiatan yang ilegal. Pada saat memverifikasi keberadaan suatu aset, pemeriksa harus menggunakan prosedur pemeriksaan yang sesuai dan tepat.
4. Penggunaan Sumber Daya secara Ekonomis dan Efisien.
Pemeriksaan yang berhubungan dengan ekonomis dan efisien dalam penggunaan sumber daya harus mengidentifikasi berbagai keadaan seperti:
 - a. Fasilitas-fasilitas yang tidak dipergunakan sepenuhnya.
 - b. Pekerjaan yang tidak produktif.

- c. Berbagai prosedur yang tidak dapat dibenarkan berdasarkan pertimbangan biaya.
 - d. Terlalu banyak atau sedikitnya jumlah staf.
5. Pencapaian Tujuan
Pemeriksa internal harus menilai pekerjaan, operasi, atau program untuk menilai apakah hasil yang dicapai telah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dan apakah pekerjaan, operasi, atau program tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan rencana.”

Sedangkan Arifudin et al. (2020:4) mengungkapkan tujuan audit internal yaitu sebagai berikut:

“Tujuan audit internal yaitu untuk membantu organisasi dalam memelihara pengendalian internal yang efektif dengan cara mengevaluasi kecukupan, efisiensi, dan efektivitas pengendalian tersebut.”

2.1.1.5. Fungsi dan Ruang Lingkup Audit Internal

Menurut Arief (2016:2) fungsi audit internal sebagai berikut:

“Fungsi audit internal sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan meminimalkan risiko.
2. Membantu manajemen pada bidang-bidang teknis.
3. Membantu proses pengambilan keputusan.
4. Menganalisis masa depan bukan hanya untuk masa lalu.
5. Membantu mendeteksi kecurangan.”

Berdasarkan poin-poin di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa fungsi dari audit internal adalah untuk memberikan dukungan kepada manajemen dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara mengevaluasi efektivitas sistem kontrol internal dan operasional.

Ruang lingkup pemeriksaan internal menilai keefektifan sistem pengendalian internal yang dimiliki organisasi serta kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Abdul et al. (2017:3) ruang lingkup audit internal meliputi:

1. “Meneliti dan menilai baik tidaknya penerapan pengendalian akuntansi, keuangan, dan cara-cara pengendalian lainnya, serta meningkatkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang wajar.
2. Meyakinkan sejauh mana kebijakan, rencana-rencana, prosedur-prosedur yang telah ditetapkan untuk ditaati.
3. Memeriksa sejauh mana kekayaan perusahaan dapat dipertanggungjawabkan dan diamankan terhadap segala macam kerugian atau kehilangan.
4. Menilai mutu hasil pekerjaan dalam melaksanakan tanggung jawab atau kewajiban yang diserahkan.
5. Mengajukan rekomendasi atau saran untuk meningkatkan efisiensi operasi.”

2.1.1.6. Tahap Pelaksanaan Audit Internal

Dalam kegiatan audit internal tentunya harus tersusun secara sistematis dan berurutan agar menghasilkan laporan audit internal yang berkualitas.

Menurut Arief (2016:3) tahap pelaksanaan audit internal yaitu:

1. “Tahap penjadwalan audit.
2. Tahap perencanaan audit.
3. Tahap pengujian dan pengevaluasian informasi.
4. Tahap penyampaian hasil audit.
5. Tahap tindak lanjut atas hasil audit.”

2.1.1.7. Aktivitas Audit Internal

Menurut Hery (2018:119) aktivitas audit internal pada dasarnya dapat digolongkan ke dalam 2 macam bentuk yaitu:

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 di ukur 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

pembukaan serta pembuatan laporan akan diperiksa dalam *financial auditing* ini.

2. *Operational Auditing*

Pemeriksaan lebih ditunjukkan pada bidang operasional untuk dapat memberikan rekomendasi 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 internal 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.”

2.1.1.8. **Pengertian Auditor Internal**

Auditor internal merupakan seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan yang bertugas untuk melakukan aktivitas pemeriksaan serta mengevaluasi aktivitas-aktivitas perusahaan maupun suatu organisasi.

Menurut Hery (2018:4) auditor internal yaitu:

“Auditor internal adalah auditor yang bekerja pada satu manajemen perusahaan sehingga berstatus sebagai karyawan dari perusahaan tersebut. Auditor internal merupakan bagian yang integral (tidak dapat dipisahkan) dari struktur organisasi perusahaan, di mana perannya adalah memberikan pengawasan serta penilaian secara terus menerus. Auditor internal memiliki kepentingan atas efektivitas pengendalian internal di satu perusahaan.”

Kemudian definisi auditor internal menurut Arum (2018:6) yaitu:

“Auditor internal adalah pegawai dari perusahaan yang diaudit dan mendapatkan gaji dari perusahaan. Auditor internal melibatkan diri dalam suatu kegiatan penilaian independen dalam lingkungan perusahaan sebagai suatu bentuk jasa bagi perusahaan. Auditor internal biasanya melakukan audit kepatuhan dan audit operasional. Auditor internal memberikan rekomendasi untuk perbaikan bagi perusahaan. Pihak luar biasanya tidak dapat mengandalkan hasil audit yang dilakukan oleh auditor internal karena kedudukannya yang kurang independen. Auditor internal biasanya melaksanakan kegiatan audit setahun dua kali atau sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.”

Sedangkan Nasrullah & Nofianti (2018:14) menjelaskan definisi auditor internal yaitu:

“Auditor internal merupakan auditor yang berasal dari organisasi yang diauditnya. Kegunaan dari auditor internal adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuannya secara sistematis, dengan pendekatan terperinci dalam menilai dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas dari resiko manajemen, kontrol, dan proses badan organisasi. Secara profesional auditor internal dapat mengikuti ujian *Certified Internal Auditor (CIA)*.”

Berdasarkan definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa auditor internal adalah pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan yang bertugas untuk melakukan audit, menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi oleh seluruh komponen perusahaan dan memastikan keandalan informasinya.

Khususnya untuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN), auditor internalnya dikenal dengan Satuan Pengawasan Internal (SPI) yang perannya sama seperti auditor internal pada perusahaan umumnya. SPI memiliki tugas membantu pengawasan kegiatan operasi perusahaan, mencakup penggunaan sumber daya operasional serta sistem dan prosedur perusahaan.

2.1.1.9. Tanggungjawab dan Kewenangan Auditor Internal

Menurut Alfred F. Kaunang (2013:12) tanggung jawab dan kewenangan auditor internal adalah sebagai berikut:

1. *“General Manager Internal Audit*
 - a. Supervisi audit induk dan anak perusahaan.
 - b. Identifikasi masalah yang harus dirundingkan dengan manajemen.
 - c. Membuat rencana kerja audit, ruang lingkup pemeriksaan, dan pelaksanaan audit program, serta melaporkan semua aktivitas kepada Direktur Audit Internal.

2. *Senior/Audit Manager*
 - a. Membuat laporan hasil audit dengan mengidentifikasi masalah.
 - b. Supervisi penempatan audit staf, luas ruang lingkup pemeriksaan, dan pelaksanaan audit program.
 - c. Mendiskusikan permasalahan dengan *General Manager Internal Audit*.
3. Audit Senior 1, 2, 3
 - a. Bertanggung jawab penuh dalam pelaksanaan audit di lapangan.
 - b. Merencanakan ruang lingkup pemeriksaan dan program individu untuk dapat berdiskusi atau berkonsultasi dengan *General Manager Internal Audit/Senior Audit Manager* serta menentukan atau mengatur staf audit yang akan melaksanakan tugas.
4. *Audit Assistant*
Melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan dengan petunjuk jelas dan sasaran yang pasti.”

2.1.2. *Role Stress*

2.1.2.1. Pengertian *Role Stress*

Role stress merupakan tekanan yang dirasakan oleh individu ketika menjalankan peran tertentu dalam organisasi. *Role stress* dapat muncul dari perbedaan antara harapan peran yang diterima oleh individu dengan kenyataan peran yang sebenarnya diterima.

Menurut Lidya Agustina (2014:2) *role stress* adalah sebagai berikut:

“*Role stress* atau tekanan peran pada hakikatnya adalah suatu kondisi di mana setiap peranan seseorang memiliki harapan yang berbeda yang dipengaruhi oleh harapan orang lain pada saat bekerja, yang mana harapan-harapan tersebut dapat berbenturan, tidak jelas dan menyulitkan peranan seseorang, sehingga peranan seseorang menjadi samar-samar, sulit, bertentangan, atau tidak mungkin untuk bertemu.”

Sedangkan menurut Teguh Prasetyo (2017:10) menyatakan *role stress* adalah sebagai berikut:

“*Role stress typically as defined according two variables: Role Conflict and Role Ambiguity.*”

Maksud pernyataan di atas ialah tekanan peran disebabkan oleh dua variabel yaitu konflik peran dan ketidakjelasan peran.

Kemudian menurut Malayu S. P Hasibuan (2013:100) berpendapat bahwa stres sebagai berikut:

“Stres merupakan suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.”

Maka, dapat disimpulkan bahwa *role stress* dapat mempengaruhi kinerja individu, motivasi, dan kesehatan mental. Beberapa efek negatif yang dapat muncul dari *role stress* adalah kelelahan emosional, depresi, tekanan darah tinggi, dan masalah kesehatan mental lainnya.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Role Stress*

Menurut Anatan dan Ellitan (2017:7) menjelaskan bahwa terdapat 4 faktor yang mempengaruhi *role stress* yaitu meliputi:

1. *Extra Organizational Stresor*
Merupakan penyebab stres dari luar organisasi yang meliputi perubahan sosial dan teknologi yang berakibatkan adanya perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial yang mempengaruhi pola kerja seseorang, kondisi masyarakat, serta kondisi keluarga.
2. *Organizational Stresor*
Merupakan penyebab stres dari dalam organisasi yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur, dan desain organisasi, proses organisasi, serta kondisi lingkungan kerja.
3. *Group Stresor*
Merupakan penyebab stres dari kelompok dalam organisasi yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas, kurangnya

dukungan dari atasan, serta munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok.

4. *Individual Stresor*

Merupakan penyebab stres dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, serta kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.”

2.1.2.3. Dampak *Role Stress* pada Kerja

Dampak stres pada kerja menurut Cox dalam Retyaningtyas dalam Fauji,

H. (2013:19) membagi menjadi 5 dampak yaitu:

1. “Subjektif
Berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresif, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, serta kesepian.
2. Perilaku
Berupa mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, dan tertawa gugup.
3. Kognitif
Berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, dan hambatan mental.
4. Fisiologis
Berupa kandungan gula darah meningkat, denyut jantung, tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, dan demam.
5. Organisasi
Berupa angka absensi, omset, produktivitas yang rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi, dan loyalitas berkurang.”

2.1.2.4. Cara Mengatasi *Role Stress*

Beberapa teknik khusus dapat digunakan individu untuk menghilangkan atau mengelola stres akibat pekerjaan yang mereka selesaikan yaitu menurut Fred Luthans (2015:5) caranya adalah sebagai berikut:

1. “Olahraga
2. Relaksasi
3. Mengendalikan Perilaku
4. Terapi Kognitif”

2.1.2.5. *Role Stress* pada Auditor Internal

Stres terkait pekerjaan sering dihubungkan dengan profesi auditor. Auditor adalah profesi yang berpotensi mengalami stres karena banyaknya tekanan peran dalam pekerjaannya. Semakin luasnya aktivitas yang harus dilakukan oleh auditor internal menyebabkan profesi audit internal merupakan peran yang berpotensi menyebabkan terjadinya *role stress*.

Seperti yang dijelaskan oleh K. W dan Pei dalam Teguh Prasetyo (2017:17) terdapat 2 aspek *role stress* yaitu:

“Indikator tekanan peran (*role stress*) yaitu konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), yang bagaimana dua indikator tersebut sering terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh auditor internal.”

Role stress muncul ketika auditor internal menjalankan aktivitas audit internal sebagai pekerja di dalam perusahaan organisasi yang diauditnya akan menjumpai masalah ketika harus melaporkan temuan-temuan yang mungkin tidak menguntungkan dalam penilaian kinerja manajemen atau objek audit yang dilakukannya. Konflik audit yang sering terjadi adalah ketika auditor dan auditee tidak sepakat terhadap beberapa aspek fungsi dan tujuan pemeriksaan.

Menurut Ahmad dan Taylor (2009:899) aspek-aspek terjadinya konflik peran yaitu sebagai berikut:

1. “Melakukan pekerjaan yang bertentangan dari dua pihak/orang atau lebih.
2. Tidak memiliki kemampuan dalam memenuhi pekerjaan dari pihak lain.
3. Melakukan pelanggaran peraturan atau kebijakan agar dapat menyelesaikan pekerjaan.”

Sedangkan aspek-aspek terjadinya ketidakjelasan peran menurut Ahmad dan Taylor (2009:899) adalah:

1. “Tidak mengerti akan pedoman yang jelas.
2. Tidak mengetahui dengan jelas apa yang harus dilakukan.
3. Tidak memiliki pemahaman dengan wewenangnya.
4. Tidak memahami dengan jelas tanggung jawab dalam pekerjaannya.
5. Tidak menjadikan standar audit sebagai dasar bekerja.
6. Tidak mengetahui waktu dalam bekerja.”

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sebuah proses yang mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu, yaitu melakukan aktivitas kerja. Motivasi kerja dapat digambarkan sebagai proses yang menyebabkan seseorang untuk bekerja dengan baik dan efisien. Motivasi kerja dapat dianggap sebagai kemauan atau dorongan yang mempengaruhi seseorang untuk beraktivitas dengan baik dan efisien.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2013:143) pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

“Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Kemudian menurut Edy Sujana (2013:6) pengertian motivasi kerja yaitu:

“Motivasi kerja yaitu dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu mencapai tujuan. Apabila dorongan seseorang untuk berkinerja tinggi maka kinerja yang dicapai oleh orang tersebut akan tinggi pula, dan juga sebaliknya.”

Motivasi kerja seorang auditor internal menurut Gustati (2015:10) dapat diartikan sebagai berikut:

“Motivasi akan mendorong seseorang, termasuk auditor untuk berprestasi, komitmen terhadap kelompok serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi.”

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kebutuhan seseorang yang dapat mendorong dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Bahri Djamarah (2013:27) motivasi kerja dipengaruhi oleh 2 hal yaitu sebagai berikut:

1. “Motivasi Intrinsik
Merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik datang dari hati sanubari umumnya karena kesadaran.
2. Motivasi Ekstrinsik
Merupakan motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang atau pengaruh dari orang lain sehingga seseorang berbuat sesuatu.”

2.1.3.3. Proses dan Metode Motivasi Kerja

Malayu S. P Hasibuan (2013:151) menyatakan bahwa proses motivasi yaitu sebagai berikut:

1. “Tujuan, dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian karyawan dimotivasi kearah tujuan.
2. Mengetahui kepentingan, hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.
3. Komunikasi efektif, dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut di perolehnya.”

Malayu S. P Hasibuan (2013:159) juga menyatakan ada 2 metode motivasi yaitu sebagai berikut:

1. “Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)
Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan. Sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan, dan bonus.
2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)
Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan seperti fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah seseorang/kelancaran tugas sehingga seseorang betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.”

2.1.3.4. Motivasi Kerja pada Auditor Internal

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2013:162) aspek-aspek motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. “Kebutuhan Akan Prestasi
Merupakan dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Beberapa hal yang dilakukan untuk menunjukkan tingkat prestasi auditor internal adalah:

- a. Tingkat mengembangkan kreativitas.
 - b. Tingkat antusias untuk berprestasi tinggi.
 - c. Tingkat menetapkan target yang tinggi.
2. **Kebutuhan Akan Afiliasi**
Merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Beberapa hal yang dilakukan untuk menunjukkan tingkat afiliasi auditor internal adalah:
- a. Tingkat kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja.
 - b. Tingkat kebutuhan perasaan di hormati.
 - c. Tingkat kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
 - d. Tingkat kebutuhan akan perasaan ikut serta.
3. **Kebutuhan Akan Kekuasaan**
Merupakan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Beberapa hal yang dilakukan untuk menunjukkan tingkat kekuasaan auditor internal adalah:
- a. Tingkat memiliki kedudukan yang terbaik.
 - b. Tingkat menggerakkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.
 - c. Tingkat senang dengan tugas yang dibebankan.”

2.1.4. Komitmen Profesional

2.1.4.1. Pengertian Komitmen Profesional

Komitmen profesional diartikan sebagai besarnya loyalitas dan keterlibatan kerja individu dengan profesi tertentu. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan dengan tujuan dan nilai profesi termasuk nilai moral dan etika.

Komitmen menurut Edy Sutrisno (2015:292) adalah sebagai berikut:

“Komitmen merupakan suatu keadaan individu di mana individu menjadi terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya dan menjadi seorang profesional.”

Profesional menurut *The Institute Of Internal Auditors* (2017:6) 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.”

Berdasarkan definisi di atas, bahwa profesional 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.

Sedangkan menurut William F. Messier et al. (2014:5) komitmen profesional adalah sebagai berikut:

“Komitmen profesional mengacu pada loyalitas seseorang dalam perilaku, tujuan, atau kualitas yang memberi karakteristik atau memadai profesional atau orang yang profesional.”

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional ditandai dengan loyalitas individu pada profesinya. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus mempertahankan etika profesional yang diatur dalam kode etik. Seorang auditor internal yang memiliki komitmen tinggi maka akan memiliki profesional dalam bekerja tanpa adanya tekanan dari berbagai macam pihak untuk mengerjakan tugasnya dan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

2.1.4.2. Standar Profesional Auditor Internal

Agar terciptanya kinerja auditor internal yang baik, 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 tanggungjawab audit internal dan aktivitas audit internal.

Menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:8) standar profesional auditor mencakup serangkaian prinsip dan persyaratan wajib 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 dari prinsip dan persyaratan wajib di atas yaitu sebagai berikut:

1. Persyaratan inti untuk praktik profesional audit internal dan mengevaluasi efektivitas kinerja adalah tingkat organisasi dan individu.
2. Interpretasi istilah atau konsep klarifikasi dalam standar.

2.1.4.3. Komitmen Profesional pada Auditor Internal

Menurut Muhammad Taufik Akbar (2015:5) menyatakan bahwa:

“Profesional memegang peran penting dalam kinerja internal auditor. Auditor yang memiliki sikap profesional, maka hasil kerjanya tentu akan berkualitas. Ini menjelaskan bagaimana profesional 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 profesional akan menghasilkan kinerja yang berkualitas.”

Sedangkan menurut Kalbers et al. (2016:89) kriteria profesional auditor internal yang memiliki komitmen yang baik adalah sebagai berikut:

1. “Hubungan dengan Sesama Profesi
Berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal.

2. **Kebutuhan untuk Mandiri**
Berkaitan dengan pandangan yang menyatakan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (manajemen perusahaan atau klien).
3. **Keyakinan terhadap Peraturan Profesi**
Berkaitan dengan pihak yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan yang sama.
4. **Dedikasi pada Profesi**
Berkaitan dengan pencerminan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterima dikurangi.
5. **Kewajiban Sosial**
Berkaitan dengan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang didapatkan baik oleh masyarakat maupun profesional karena ada pekerjaan tersebut.”

2.1.5. Kinerja Auditor Internal

2.1.5.1. Pengertian Kinerja Auditor Internal

Auditor internal sebagai pengawasan sekaligus pemeriksa berkewajiban untuk melaksanakan tanggung jawab sebagai seseorang yang membantu meningkatkan perusahaan dan fokus pada profesionalisme, kompetensi dan independensi karena memiliki pengaruh sangat besar terhadap kinerja.

Menurut Aris Dwiyanto dan Yanti Rufaedah (2020:2) kinerja auditor internal didefinisikan sebagai berikut:

“Kinerja auditor internal adalah pandangan tentang tingkat pencapaian tindakan suatu program dalam membentuk visi, misi, sasaran dan tujuan suatu organisasi atau bisnis.”

Kemudian definisi kinerja auditor internal menurut I Wayan Sudiksa dan I Made Karya (2016:3) yaitu sebagai berikut:

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

Sedangkan menurut Wayne F. Cascio (2013:275), menyatakan kinerja auditor internal adalah:

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

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa kinerja dapat mengacu pada pencapaian karyawan atas tugas yang di berikan.

Berkaitan dengan kinerja auditor, maka dapat dikatakan bahwa kinerja auditor internal merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Seorang auditor internal dituntut untuk memberikan saran dan rekomendasi untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja seorang auditor internal menjadi salah satu hal terpenting untuk kemajuan perusahaan karena kinerja yang baik dari auditor internal perusahaan akan menghasilkan rekomendasi dan hasil pemeriksaan yang baik.

Pratiwi et al. (2023:1) mengatakan kinerja auditor internal yang baik dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang mungkin timbul dalam operasi bisnis perusahaan. Ini juga dapat membantu perusahaan untuk menaikkan efektivitas dan efisiensi dalam operasi perusahaan.

2.1.5.2. Ciri-ciri Kinerja Auditor Internal

Menurut Goldwasser (1993) dalam Fannani et al. (2013:13) ciri-ciri kinerja auditor internal yang baik adalah sebagai berikut:

1. “Kualitas Kerja
Kualitas kerja yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor.
2. Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.”

2.1.5.3. Standar Kinerja Auditor Internal

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. 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.

Menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:14) standar kinerja auditor internal yang baik adalah sebagai berikut:

1. “Perencanaan Penugasan
Auditor internal harus mengembangkan dan mendokumentasikan rencana untuk setiap penugasan yang mencakup ruang lingkup, sasaran, waktu dan alokasi sumber daya.

- a. **Pertimbangan Perencanaan**

Dalam merencanakan penugasan, auditor internal harus mempertimbangkan:

 - Sasaran dari kegiatan yang sedang direviu dan mekanisme yang digunakan kegiatan tersebut dalam mengendalikan kinerjanya.
 - Risiko signifikan atas kegiatan, sasaran, sumber daya, dan operasi yang direviu serta pengendalian yang diperlukan untuk menekan dampak risiko ke tingkat yang dapat diterima.
 - Kecukupan dan efektivitas pengelolaan risiko dan pengendalian internal.
 - Peluang yang signifikan untuk meningkatkan pengelolaan risiko dan sistem pengendalian internal.
 - b. **Sasaran Penugasan**

Sasaran untuk setiap penugasan harus ditetapkan.
 - c. **Ruang Lingkup Penugasan**

Agar sasaran penugasan tercapai maka fungsi audit internal harus mempunyai ruang lingkup penugasan yang memadai.
 - d. **Alokasi Sumberdaya Penugasan**

Auditor internal harus menentukan sumber daya yang sesuai untuk mencapai sasaran penugasan. Penugasan staf harus didasarkan pada evaluasi atas sifat dan kompleksitas penugasan, keterbatasan waktu, dan ketersediaan sumber daya.
 - e. **Program Kerja Penugasan**

Auditor internal harus menyusun dan mendokumentasikan program kerja dalam rangka mencapai sasaran penugasan.
2. **Pelaksanaan Penugasan**

Dalam melaksanakan audit, auditor internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan mendokumentasikan informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan.

 - a. **Mengidentifikasi Informasi**

Auditor internal harus mengidentifikasi informasi yang memadai, handal, relevan, dan berguna untuk mencapai sasaran penugasan.
 - b. **Analisis dan Evaluasi**

Auditor internal harus mendasarkan kesimpulan dan hasil penugasan pada analisis dan evaluasi yang tepat.
 - c. **Dokumentasi Informasi**

Auditor internal harus mendokumentasikan informasi yang relevan untuk mendukung kesimpulan dan hasil penugasan.
 - d. **Supervisi Penugasan**

Setiap penugasan harus disupervisi dengan tepat untuk memastikan tercapainya sasaran, terjaminnya kualitas, dan meningkatnya kemampuan staf.

3. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya secara tepat waktu.

a. Kriteria Komunikasi

Komunikasi harus mencakup sasaran dan lingkup penugasan, simpulan, rekomendasi, dan rencana tindakannya.

- Komunikasi akhir hasil penugasan, bila memungkinkan memuat opini keseluruhan dan kesimpulan auditor internal.
- Auditor internal dianjurkan untuk memberi apresiasi, dalam komunikasi hasil penugasan, terhadap kinerja yang memuaskan dari kegiatan yang direviu.
- Bilamana hasil penugasan disampaikan kepada pihak di luar organisasi, maka pihak yang berwenang harus menetapkan pembatasan dalam distribusi dan penggunaannya.

b. Kualitas Komunikasi

Komunikasi yang disampaikan baik tertulis maupun lisan harus akurat, objektif, jelas, ringkas, konstruktif, lengkap, dan tepat waktu. Jika komunikasi final mengandung kesalahan dan kealpaan, penanggungjawab fungsi audit internal harus mengkomunikasikan informasi yang telah dikoreksi kepada semua pihak yang telah menerima komunikasi sebelumnya.

c. Pengungkapan atas Ketidapatuhan Terhadap Standar

Dalam hal terdapat ketidakpatuhan terhadap standar yang mempengaruhi penugasan tertentu, komunikasi hasil-hasil penugasan harus mengungkapkan :

- Standar yang tidak dipatuhi
- Alasan ketidakpatuhan
- Dampak dari ketidakpatuhan terhadap penugasan

d. Diseminasi Hasil-hasil Penugasan

Penanggungjawab fungsi audit internal harus mengkomunikasikan hasil penugasan kepada pihak yang berhak.”

2.1.5.4. Tujuan Penilaian Kinerja Auditor Internal

Mangkunegara (2016:9) menjelaskan tujuan penilaian kinerja auditor internal adalah sebagai berikut:

1. “Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk membuat 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 karir atau terhadap pekerjaan yang dikembangkannya 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 diubah.”

2.1.5.5. Aspek Penilaian Kinerja Auditor Internal

Menurut Mangkunegara (2016:67) ada beberapa indikator yang menjadi aspek penilaian kinerja auditor internal yaitu sebagai berikut:

1. “Pengetahuan (*Knowledge*)
Kemampuan yang dimiliki karyawan dan penguasaan ilmu. Pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan, informasi, dan media yang diterima.
2. Keterampilan (*Skill*)
Keahlian dalam bidang teknis operasional seperti keterampilan konseptual, teknik dan keterampilan manusia.
3. Kemampuan (*Ability*)
Merupakan kompetensi yang dimiliki seperti loyalitas, tanggung jawab, dan kerja sama.
4. Motivasi (*Motivation*)
Sikap dalam menghadapi keadaan di lingkungan perusahaan, karyawan yang menghadapi suatu masalah dengan bersikap positif menunjukkan bahwa memiliki motivasi yang tinggi, dan jika karyawan bersikap negatif dalam menghadapi masalah merupakan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah.
5. Sasaran Perusahaan Tercapai
Tercapainya sasaran perusahaan merupakan hasil kerja yang baik oleh karyawan dalam perusahaan.”

2.2. Kerangka Pemikiran

2.2.1. Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Internal

Malayu S. P Hasibuan (2013:100) berpendapat bahwa stres adalah sebagai berikut:

“Stres merupakan suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.”

Teori yang menghubungkan antara *Role Stress* terhadap Kinerja Auditor Internal yaitu:

Lidya Agustina (2014:2) menerangkan bahwa:

“*Role stress* atau tekanan peran pada hakikatnya adalah suatu kondisi di mana setiap peranan seseorang memiliki harapan yang berbeda yang dipengaruhi oleh harapan orang lain pada saat bekerja, yang mana harapan-harapan tersebut dapat berbenturan, tidak jelas dan menyulitkan peranan seseorang, sehingga peranan seseorang menjadi samar-samar, sulit, bertentangan, atau tidak mungkin untuk bertemu.”

Kemudian pernyataan tersebut diperkuat oleh Teguh Prasetyo (2017:10) yang menerangkan bahwa:

“*Role stress typically as defined according two variables: Role Conflict and Role Ambiguity.*”

Maksud pernyataan di atas ialah tekanan peran disebabkan oleh dua variabel yaitu konflik peran dan ketidakjelasan peran.

Fika Hartina Sari, Muhammad Suun, dan Muhammad Faisal A. R Pelu (2019) menyatakan:

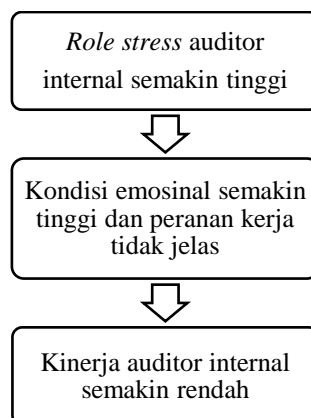
“*Role conflict* dan *role ambiguity* menjadi aspek *role stress* dan menjadi pengaruh terhadap kinerja auditor internal, karena *role stress* itu sendiri dapat memunculkan perasaan tidak nyaman serta ketegangan dalam bekerja, akan terjadi banyak perpindahan pekerja, menurunkan motivasi

serta kepuasan kerja, kelelahan emosi sehingga dapat menurunkan kinerja auditor internal secara keseluruhan.”

Oktri Supyati Jaisyul Usrah, Haliah, dan Amiruddin (2022) juga menyatakan:

“*Role stress* yang dialami oleh auditor internal dalam bekerja dapat menunjukkan kondisi adanya ekspektasi dari kumpulan peran anggota dalam suatu organisasi untuk menghadapi beberapa situasi sulit yaitu dengan adanya ketidakjelasan peran (*ambiguity*) yang mereka jalani dan ketidaksesuaian peran sehingga antar peran bertentangan satu sama lainnya (*conflict*).”

Maka, dengan terjadinya *role stress* dapat meningkatkan kelelahan emosi dan peranan kerja yang tidak jelas sehingga menimbulkan kinerja auditor internal yang rendah. Dengan begitu, *role stress* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja auditor internal.



Gambar 2.1.

Skema *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Internal

2.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2013:143) pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

“Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Teori yang menghubungkan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal yaitu:

Menurut Gustati (2015:10) menerangkan bahwa:

“Motivasi akan mendorong seseorang, termasuk auditor untuk berprestasi, komitmen terhadap kelompok serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi.”

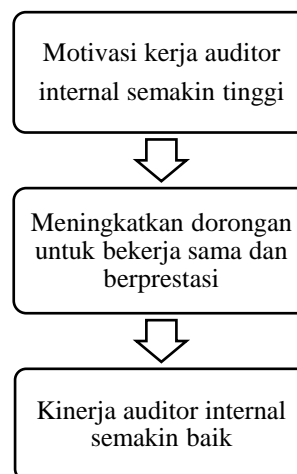
Ida Ayu Mirah Kusuma Putri dan I Dewa Nyoman Badera (2019) menyatakan:

“Motivasi sangat diperlukan seorang auditor internal karena perilaku tersebut dapat menumbuhkan semangat tinggi dalam mengejarkan tugas-tugas demi tercapainya prestasi dan kinerja yang baik serta terwujudnya tujuan dari organisasi.”

Raineza Silviana Suryaputri, Pupung Purnamasari, dan Mey Maemunah (2021) juga menyatakan:

“Semakin tingginya motivasi kerja yang dimiliki dan didapatkan auditor internal, baik itu motivasi internal atau motivasi eksternal, dengan itu kinerja auditor internal juga akan menjadi lebih baik karena akan menimbulkan semangat bekerja.”

Maka, dengan adanya motivasi kerja akan memberikan dorongan untuk bekerja sama dan berprestasi sehingga dapat menimbulkan kinerja auditor internal yang baik. Dengan begitu, motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja auditor internal.



Gambar 2.2.

Skema Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal

2.2.3. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Auditor Internal

Menurut William F. Messier et al. (2014:5) komitmen profesional yaitu sebagai berikut:

“Komitmen profesional mengacu pada loyalitas seseorang dalam perilaku, tujuan, atau kualitas yang memberi karakteristik atau memadai profesional atau orang yang profesional.”

Teori yang menghubungkan antara Komitmen Profesional terhadap Kinerja Auditor Internal yaitu:

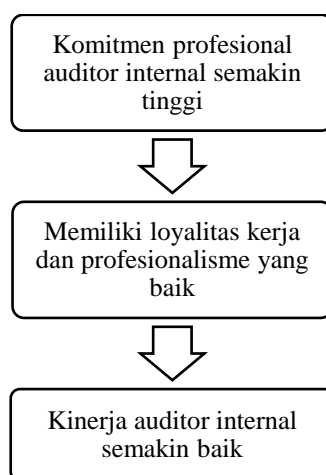
Muhammad Taufik Akbar (2015:5) menerangkan bahwa:

“Profesional memegang peran penting dalam kinerja internal auditor. Auditor yang memiliki sikap profesional, maka hasil kerjanya tentu akan berkualitas. Ini menjelaskan bagaimana profesional 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 profesional akan menghasilkan kinerja yang berkualitas.”

Fika Hartina Sari, Muhammad Suun, dan Muhammad Faisal A. R Pelu (2019) menyatakan:

“Profesionalisme menghasilkan sebuah sikap dan perilaku bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan agar tujuan kinerja yang baik dengan standar tertentu yang sesuai dengan undang-undang yang mengatur suatu profesi. Karena auditor yang profesional akan menghasilkan kinerja yang baik.”

Maka, dengan adanya komitmen profesional akan meningkatkan loyalitas kerja dan profesionalisme yang baik sehingga dapat menimbulkan kinerja auditor internal yang baik. Dengan begitu, komitmen profesional berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja auditor internal.



Gambar 2.3.

Skema Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Auditor Internal

2.2.4. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1.	Fika Hartina Sari, Muhammad Suun, dan Muhammad Faisal A. R Pelu (2019)	Pengaruh <i>Role Stress</i> , Komitmen Profesional, dan Independensi terhadap Kinerja Auditor Internal Melalui Etika Kerja Islam	Variabel Independen (X): <i>Role Stress</i> , Komitmen Profesional, dan Independensi Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor Internal Variabel Moderasi (Z): Etika Kerja Islam	Terdapat pengaruh negatif antara <i>Role Stress</i> terhadap Kinerja Auditor Internal. Sedangkan, terdapat pengaruh positif antara Komitmen Profesional dan Independensi terhadap Kinerja Auditor Internal. Sementara, Etika Kerja Islam memoderasi pengaruh <i>Role Stress</i> , Komitmen Profesional, dan Independensi terhadap Kinerja Auditor Internal.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Role Stress</i> • Komitmen Profesional • Kinerja Auditor Internal Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> • Independensi • Etika Kerja Islam
2.	Ida Ayu Mirah Kusuma Putri dan I Dewa Nyoman Badera (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Tindakan Supervisi sebagai Variabel Moderasi	Variabel Independen (X): Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor Internal Variabel Moderasi (Z): Tindakan Supervisi	Terdapat pengaruh positif antara Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja • Kinerja Auditor Internal Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi • Tindakan Supervisi

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
3.	Raineza Silviana Suryaputri, Pupung Purnamasari, dan Mey Maemunah (2021)	Pengaruh Tindakan Supervisi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal	<p>Variabel Independen (X): Tindakan Supervisi dan Motivasi Kerja</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor Internal</p>	Terdapat pengaruh positif antara Tindakan Supervisi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal.	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja • Kinerja Auditor Internal <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tindakan Supervisi
4.	Oktri Supyati Jaisyul Usrah, Haliah, dan Amiruddin (2022)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Role Stress</i> , dan Keahlian Audit terhadap Kinerja Auditor Internal dengan <i>Psychological Well Being</i> sebagai Variabel Moderasi	<p>Variabel Independen (X): <i>Locus of Control</i>, <i>Role Stress</i>, dan Keahlian Audit</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor Internal</p> <p>Variabel Moderasi (Z): <i>Psychological Well Being</i></p>	Terdapat pengaruh negatif antara <i>Role Stress</i> terhadap Kinerja Auditor Internal. Sedangkan, terdapat pengaruh positif antara <i>Locus of Control</i> dan Keahlian Audit terhadap Kinerja Auditor Internal. Sementara, <i>Psychological Well Being</i> memoderasi pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Role Stress</i> , dan Keahlian Audit terhadap Kinerja Auditor Internal.	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Role Stress</i> • Kinerja Auditor Internal <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Locus of Control</i> • Keahlian Audit • <i>Psychological Well Being</i>

Tabel 2.2.

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis

Peneliti	Tahun	<i>Role Stress</i>	Komitmen Profesional	Independensi	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi	Tindakan Supervisi	<i>Locus of Control</i>	Keahlian Audit	Etika Kerja Islam	<i>Psychological Well Being</i>	Kinerja Auditor Internal
Fika Hartina Sari, Muhammad Suun, dan Muhammad Faisal A. R Pelu	2019	√	√	√	-	-	-	-	-	√	-	√
Ida Ayu Mirah Kusuma Putri dan I Dewa Nyoman Badera	2019	-	-	-	√	√	√	-	-	-	-	√
Raineza Silviana Suryaputri, Pupung Purnamasari, dan Mey Maemunah	2021	-	-	-	√	-	√	-	-	-	-	√
Oktri Supyati Jaisyul Usrah, Haliah, dan Amiruddin	2022	-	-	-	-	-	-	√	√	-	√	√
Ahmad Jayadi	2023	√	√	-	√	-	-	-	-	-	-	√

Keterangan:

Tanda √ = Diteliti

Tanda - = Tidak Diteliti

Berdasarkan tabel hasil penelitian terdahulu di atas, terdapat persamaan dari setiap variabel-variabel yang diteliti oleh penulis dengan peneliti sebelumnya. Adapun persamaan variabel *Role Stress*, Motivasi Kerja, dan Komitmen Profesional dengan penelitian Fika Hartina Sari, Muhammad Suun, dan Muhammad Faisal A. R Pelu (2019), Ida Ayu Mirah Kusuma Putri dan I Dewa Nyoman Badera (2019), Raineza Silviana Suryaputri, Pupung Purnamasari, dan Mey Maemunah (2021), Oktri Supyati Jaisyul Usrah, Haliah, dan Amiruddin (2023).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian di atas dengan judul pengaruh *Role Stress*, Komitmen Profesional, dan Independensi terhadap Kinerja Auditor Internal melalui Etika Kerja Islam, pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Tindakan Supervisi sebagai variabel moderasi, pengaruh Tindakan Supervisi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal, pengaruh *Locus of Control*, *Role Stress*, dan Keahlian Audit terhadap Kinerja Auditor Internal dengan *Psychological Well Being* sebagai variabel moderasi.

Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya terdapat pada variabel, populasi, lokasi, dan waktu penelitian. Pada penelitian Fika Hartina Sari, Muhammad Suun, dan Muhammad Faisal A. R Pelu variabel yang digunakan yaitu *Role Stress*, Komitmen Profesional, Independensi, Kinerja Auditor Internal, dan

Etika Kerja Islam, sedangkan variabel yang digunakan penulis yaitu *Role Stress*, Motivasi Kerja, Komitmen Profesional, dan Kinerja Auditor Internal. Populasi yang digunakan Fika Hartina Sari, Muhammad Suun, dan Muhammad Faisal A. R Pelu yaitu Auditor Internal yang bekerja di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar, sedangkan populasi yang digunakan penulis yaitu Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero). Tahun penelitian yang dilakukan Fika Hartina Sari, Muhammad Suun, dan Muhammad Faisal A. R Pelu yaitu tahun 2019, sedangkan tahun penelitian yang dilakukan penulis yaitu tahun 2023.

Pada penelitian Ida Ayu Mirah Kusuma Putri dan I Dewa Nyoman Badera variabel yang digunakan yaitu Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Auditor Internal, dan Tindakan Supervisi, sedangkan variabel yang digunakan penulis yaitu *Role Stress*, Motivasi Kerja, Komitmen Profesional, dan Kinerja Auditor Internal. Populasi yang digunakan Ida Ayu Mirah Kusuma Putri dan I Dewa Nyoman Badera yaitu Auditor Internal yang bekerja di Kantor Inspektorat Provinsi Bali, sedangkan populasi yang digunakan penulis yaitu Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero). Tahun penelitian yang dilakukan Ida Ayu Mirah Kusuma Putri dan I Dewa Nyoman Badera yaitu tahun 2019, sedangkan tahun penelitian yang dilakukan penulis yaitu tahun 2023.

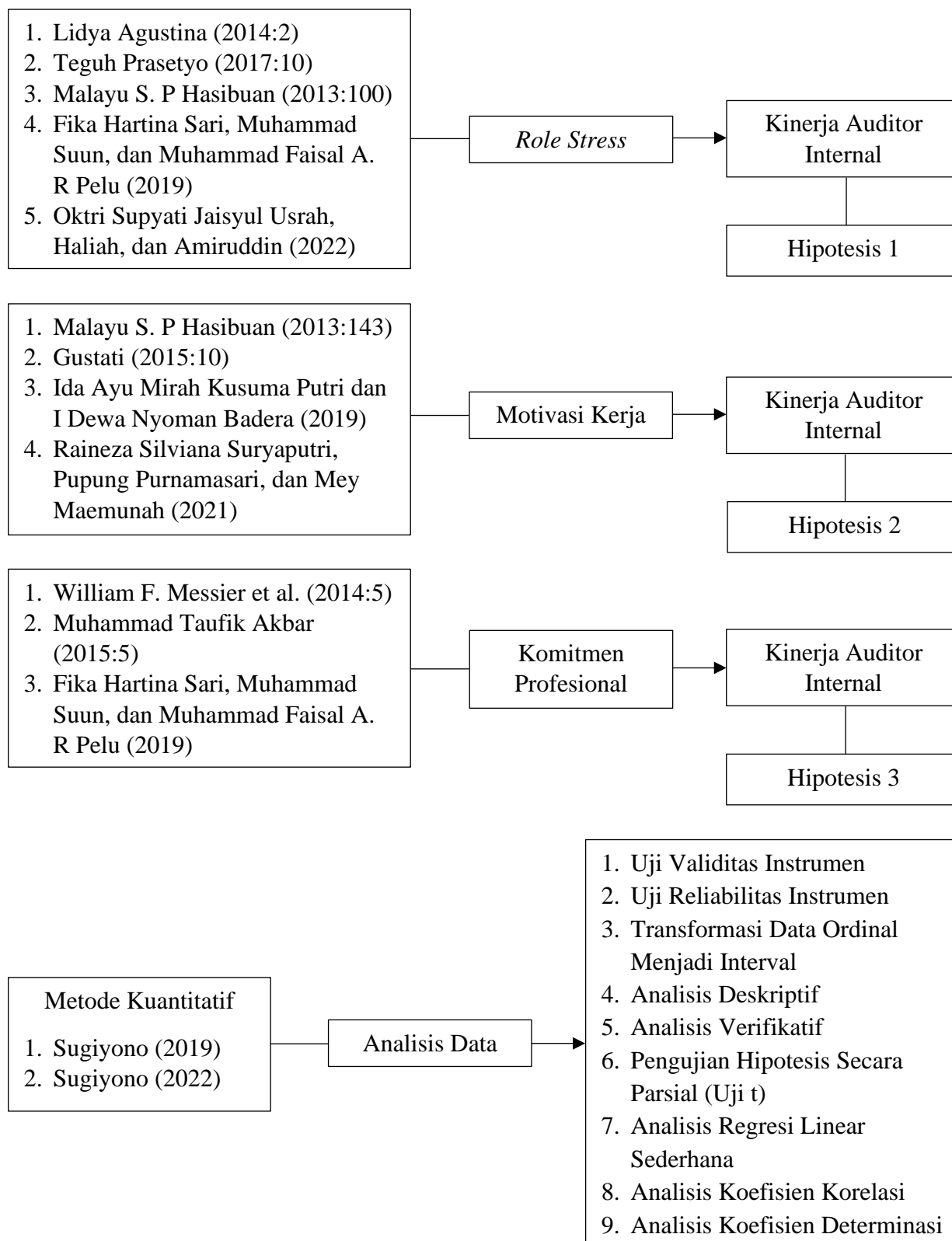
Pada penelitian Raineza Silviana Suryaputri, Pupung Purnamasari, dan Mey Maemunah variabel yang digunakan yaitu Tindakan Supervisi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Auditor Internal, sedangkan variabel yang digunakan penulis yaitu *Role Stress*, Motivasi Kerja, Komitmen Profesional, dan Kinerja Auditor

Internal. Populasi yang digunakan Raineza Silviana Suryaputri, Pupung Purnamasari, dan Mey Maemunah yaitu Auditor Internal yang bekerja di Bank Umum Kota Bandung, sedangkan populasi yang digunakan penulis yaitu Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero). Tahun penelitian yang dilakukan Raineza Silviana Suryaputri, Pupung Purnamasari, dan Mey Maemunah yaitu tahun 2021, sedangkan tahun penelitian yang dilakukan penulis yaitu tahun 2023.

Pada penelitian Oktri Supyati Jaisyul Usrah, Haliah, dan Amiruddin variabel yang digunakan yaitu *Locus of Control*, *Role Stress*, Keahlian Audit, Kinerja Auditor Internal, dan *Psychological Well Being*, sedangkan variabel yang digunakan penulis yaitu *Role Stress*, Motivasi Kerja, Komitmen Profesional, dan Kinerja Auditor Internal. Populasi yang digunakan Oktri Supyati Jaisyul Usrah, Haliah, dan Amiruddin yaitu Auditor Internal yang bekerja di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara, sedangkan populasi yang digunakan penulis yaitu Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero). Tahun penelitian yang dilakukan Oktri Supyati Jaisyul Usrah, Haliah, dan Amiruddin yaitu tahun 2022, sedangkan tahun penelitian yang dilakukan penulis yaitu tahun 2023.

2.2.5. Bagan Kerangka Pemikiran

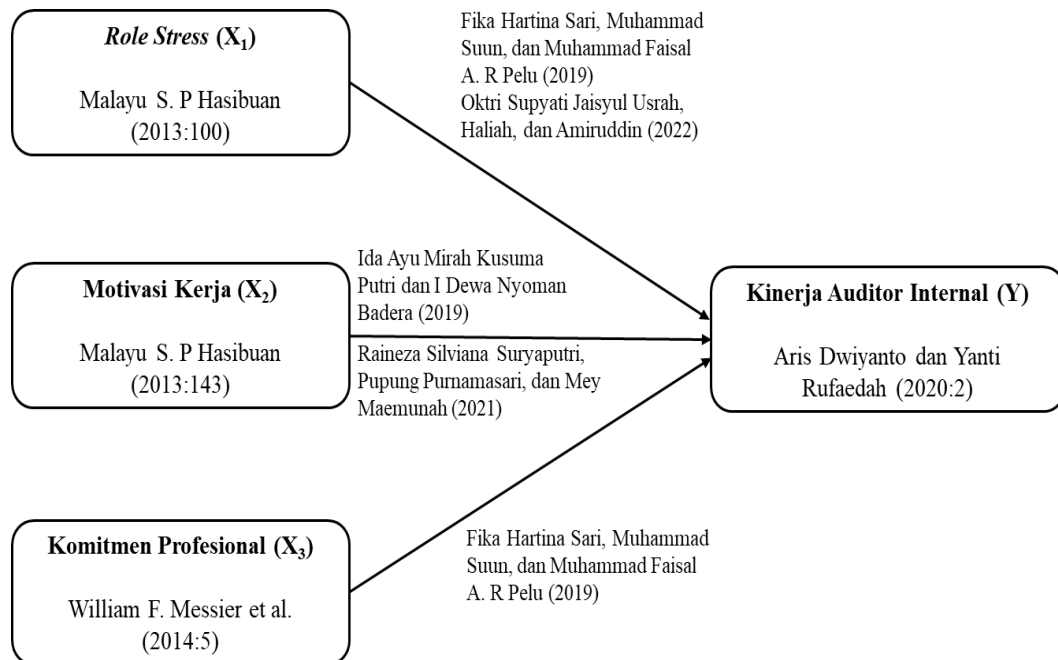
Landasan Teori			
<i>Role Stress</i>	Motivasi Kerja	Komitmen Profesional	Kinerja Auditor Internal
1. Lidya Agustina (2014:2)	1. Malayu S. P Hasibuan (2013:143)	1. Edy Sutrisno (2015:292)	1. Aris Dwiyanto dan Yanti Rufaedah (2020:2)
2. Teguh Prasetyo (2017:10)	2. Edy Sujana (2013:6)	2. <i>The Institute Of Internal Auditors</i> (2017:6)	2. I Wayan Sudiksa dan I Made Karya (2016:3)
3. Malayu S. P Hasibuan (2013:100)	3. Gustati (2015:10)	3. William F. Messier et al. (2014:5)	3. Wayne F. Cascio (2013:275)
4. Anatan dan Ellitan (2017:7)	4. Bahri Djamarah (2013:27)	4. <i>The Institute Of Internal Auditors</i> (2017:4)	4. Pratiwi et al. (2023:1)
5. Cox dalam Retyaningyas dalam Fauji, H. (2013:19)	5. Malayu S. P Hasibuan (2013:151)	5. <i>The Institute of Internal Auditors</i> (2017:8)	5. Goldwasser (1993) dalam Fannani et al. (2013:13)
6. Fred Luthans (2015:5)	6. Malayu S. P Hasibuan (2013:159)	6. Muhammad Taufik Akbar (2015:5)	6. <i>The Institute of Internal Auditors</i> (2017:14)
7. K. W dan Pei dalam Teguh Prasetyo (2017:17)	7. Malayu S. P Hasibuan (2013:162)	7. Kalbers et al. (2016:89)	7. Mangkunegara (2016:9)
8. Ahmad dan Taylor (2009:899)			8. Mangkunegara (2016:67)



Gambar 2.4.

Bagan Kerangka Pemikiran

2.2.6. Paradigma Penelitian



Gambar 2.5.

Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022:99) menyatakan bahwa:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan gambaran atau perkiraan jawaban yang bersifat sementara atas suatu penelitian yang harus dibuktikan dengan penelitian atas fakta yang diperoleh.

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : *Role Stress* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kinerja Auditor Internal.
- H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Auditor Internal.
- H₃ : Komitmen Profesional berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Auditor Internal.