

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan ekonomi serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat sebagai dampak dari globalisasi mengakibatkan persaingan dunia usaha semakin tajam. Hal ini memaksa banyak perusahaan meningkatkan kualitas produk atau jasa serta menciptakan keunggulan kompetitif yang dapat menjamin kelangsungan usaha. Salah satu faktor kunci dalam memenangkan persaingan adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Pengakuan terhadap peran penting sumber daya manusia dalam rangka menciptakan *competitive advantage* telah berkembang sedemikian pesat. Komponen keunggulan kompetitif sumber daya manusia antara lain meliputi pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*), pengalaman (*commitment*), serta hubungan (*relationship*) dengan rekan sekerja maupun pihak lain di luar perusahaan.

Pentingnya perkembangan teknologi melalui berbagai kebijakan pembangunan di berbagai bidang khususnya bidang akuntansi atau audit meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja akan membawa dampak pada masyarakat secara umum, khususnya terhadap individu-individu yang terlibat langsung dalam kegiatan akuntansi atau audit dalam suatu organisasi perusahaan. Individu-individu tersebut dituntut lebih banyak menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan, pengalaman, keahlian, dan komitmen serta hubungan dengan rekan sekerja maupun pihak lain di luar

perusahaan. Namun dalam kenyataannya, seringkali dijumpai individu atau sekelompok individu secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, menunjukkan ciri-ciri kepribadian yang tidak sesuai dengan tuntutan tersebut. Hal ini terutama disebabkan oleh benturan-benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian dirinya yang kurang harmonis dengan lingkungan yang pada akhirnya menimbulkan stres dan profesionalismenya menurun dalam bekerja sehingga mempengaruhi efektivitas organisasi.

Fenomena yang saat ini sering terjadi yaitu lemahnya kinerja audit internal didalam suatu perusahaan, baik Swasta maupun Badan Usaha Milik Negara, yang sejatinya mereka memiliki eksistensi dalam menjalankan fungsi dari audit internalnya. Dampaknya, kualitas rekomendasi yang menurun dikarenakan tekanan serta profesionalisme dari auditor internalnya seolah dibatasi. Contohnya, kasus terbaru yang terjadi seperti temuan audit dalam LHP I tahun 2014 mengungkapkan 6531 kasus kelemahan terhadap pengendalian internal dan 8232 kasus ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Dari jumlah kasus ketidakpatuhan tersebut, sebanyak 4900 kasus senilai 25,74 triliun merupakan temuan yang berdampak finansial yaitu temuan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan kerugian, potensi kerugian, dan kekurangan penerimaan, hal tersebut disebabkan karena tidak ditindaklanjutinya rekomendasi audit dari sejumlah kasus diatas mengenai temuan kelemahan pengendalian internal dan ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, sehingga menyebabkan kerugian yang mencapai 25,74 triliun (LHP BPK 2014).

Hasil LHP 2014 diatas menunjukkan bahwa fungsi internal audit yang belum efektif di Indonesia adalah tidak ditindaklanjutnya rekomendasi audit (LHP BPK 2014). Karena rekomendasi audit baru bisa dibuat atau ditindaklanjuti jika auditor internal mampu mendeteksi adanya temuan audit, dimana temuan audit tersebut yang menjadi dasar dari dilakukannya tindakan koreksi untuk membuat bahan rekomendasi audit bagi perusahaan.([www.BPK.com](http://www.BPK.com))

Rekomendasi audit tersebut, digunakan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja melalui tindakan-tindakan korektif terhadap temuan-temuan audit, yang ditunjukkan untuk para anggota organisasi untuk menjalankan tanggung jawabnya secara efektif (Indreswari, 2007).

Fenomena lain yang terjadi dewasa ini yaitu ketidakmampuan bagian audit internal PT.Pertamina Energy Trading Ltd (Petral) dalam menemukan temuan-temuan yang menyebabkan biaya tinggi (*high cost*) sebagai indikator utama terjadinya ketidakefektifan manajemen dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Kinerja audit internal PT Pertamina Energy Trading Ltd (Petral) diperparah dengan kegagalan memeriksa kerugian negara selama masa periode kegiatan 2012-2015. Hal ini disinyalir selain memang profesionalisme auditor internal di tuuh perusahaan menurun, belum lagi tekanan untuk selalu membuat kondisi keuangan seolah baik-baik saja dari para pemegang kepentingan semakin menyudutkan kinerja auditor internal, karena menyikapi pernyataan dari Anggota Komisi VII DPR RI, Kurtubi yang mempertanyakan kredibiitas dari auditor dalam perusahaan yang merupakan anak dari PT. Pertamina (Persero) karena apabila dilihat dari fenomena diatas sudah seharusnya fungsi audit internal dapat

menemukan kerugian-kerugian akibat dari penyimpangan-penyimpangan yang telah dilakukan. (<http://nasional.kontan.co.id/>).

Hasil kualitas rekomendasi audit internal yang dilakukan BPK pada sejumlah BUMN di Indonesia belumlah semuanya memiliki skor yang dapat dikatakan baik, menurut penilaian menyebutkan 11 BUMN yang telah memiliki skor di atas 70 atau dikatakan baik, sementara 6 BUMN memperoleh skor dibawah 70 atau dapat dikatakan perlu adanya perbaikan dalam kualitas rekomendasi audit internalnya, daftar perusahaan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1**

**Daftar Perusahaan Dengan Perolehan Skor Kualitas Rekomendasi Audit Internal yang Baik dan Perusahaan Dengan Perolehan Skor Kualitas Rekomendasi Audit internal yang Memerlukan Perbaikan**

<b>Perusahaan dengan Kualitas Rekomendasi Audit Internal yang Berkualitas</b>	<b>Perusahaan dengan Kualitas Rekomendasi Audit Internal yang Masih Memerlukan Perbaikan</b>
PT. Semen Gresik	PT. Dirgantara Indonesia
PT. Semen Batu Raja	PT. Sarana Karya
PT. Aneka Tambang	PT. Pindad
PT. Tambang BatuBara Bukit Asam	PT. Industri Kapal Indonesia
PT. Timah	PT. Dok dan Perkapalan Surabaya
PT. Krakatau Steel	PT. Industri Kereta Api
PT. Perusahaan Listrik Negara	

PT. Pertamina	
PT. Len Indonesia	
PT. Telekomunikasi Indonesia	
PT. Inti	

Banyaknya BUMN yang masih memiliki skor dibawah 70 dikarenakan kinerja auditor internal pada BUMN tersebut masih kurang optimal sehingga berpengaruh signifikan terhadap kualitas rekomendasi audit internal yang dihasilkannya, perlu adanya perbaikan sistem dan kinerja dari unit auditor internal tersebut guna memperbaiki kualitas rekomendasi audit internal yang dihasilkan. (www.Kompas.com)

Internal audit merupakan salah satu fungsi dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memberikan nilai tambah bagi pencapaian tujuan perusahaan. Fungsi internal audit di dalam perusahaan antara lain membantu manajemen dalam memperkuat *internal control* (pengawasan internal), memperbaiki kinerja dan mengurangi munculnya pelanggaran (*fraud*).

Mengutip apa yang tertulis dalam thesis karya Endang Wahyuni (2010) menyatakan bahwa “Sawyer (2003) mengemukakan bahwa fungsi audit intern mengalami *turning point* sebagai profesi pada tahun 1941, yaitu dengan terbentuknya The Institute of Internal Auditor (IIA). Pada tahun 1950-an fungsi audit intern lebih fokus pada review terhadap laporan keuangan (*financial audit*) da sekitar tahun 1980-an fungsi audit intern berkembang yaitu melakukan penilaian terhadap efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan (*operational*

*audit*). Sejak munculnya kasus Enron dan Worldcom pada tahun 2001, profesi internal auditor mengalami perkembangan cukup berarti. Meskipun reputasi internal audit sempat terpuruk karena adanya kecurangan pada beberapa perusahaan tersebut yang melibatkan peran auditor, namun profesi internal auditor semakin dihargai dalam organisasi”.

Dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, internal audit mereview fungsi organisasi secara luas tidak hanya terhadap ketaatan sistem dan prosedur, melainkan termasuk juga aspek teknologi dan sistem informasi, audit operasional, serta konsultasi internal. Sifat pekerja dari internal audit sangat bervariasi tergantung dari industri dan kebutuhan dari organisasi.

Internal auditor dalam BUMN sangat diperlukan dalam membantu manajemen menjalankan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dengan adanya peran audit internal tersebut, diharapkan manajemen dapat mencurahkan perhatian pada tugas pengendalian, sedangkan tugas pengawasan sehari-hari atas perusahaan milik negara tersebut secara lebih intensif dan efektif tanpa mengurangi tanggung jawabnya.

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pada pasal 67 menyebutkan bahwa (1) Pada setiap BUMN dibentuk satuan pengawas intern perusahaan. (2) Satuan pengawas intern sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab kepada direktur utama. Dari Undang-Undang tersebut penulis dapat melihat bahwa setiap BUMN wajib memiliki satuan pengawas atau pengendali intern.

Hal ini juga tergambar jelas bahwa dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2005 Tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan, dan Pembubaran badan usaha Milik Negara pasal 67, yaitu: “Satuan Pengawas Internal bertugas: a) Membantu Direktur Utama dalam melaksanakan pemeriksaan operasional dan keuangan BUMN serta memberikan saran-saran perbaikan, b) memberikan keterangan tentang hasil pemeriksaan atau hasil pelaksanaan tugas Satuan Pengawas Intern sebagaimana dimaksud dalam huruf a kepada kepala Direktur Utama, dan c) memonitori tindak lanjut atas hasil pemeriksaan yang telah dilaporkan

Oleh karena itu, agar dapat mencapai tingkat kualitas internal audit khususnya dalam hal memberikan rekomendasi dan memenuhi tanggung jawabnya, fungsi internal audit harus terdiri dari profesionalisme yang kompeten dan terlatih (Sawyer dkk, 2005). Profesionalisme dan pengalaman staf tersebut merupakan isu yang kritis dalam memelihara kualitas proses internal audit.

Profesi di bidang audit dinilai sebagai profesi yang penuh dengan stres karena sifat pekerjaan di bidang akuntansi tersebut seringkali memberikan tekanan. Auditor baik internal maupun eksternal seringkali menghadapi konflik.

Akuntan atau auditor seringkali mengalami stress karena terlalu giat bekerja, agresif, perfeksionis dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. *Role stress* atau tekanan peran muncul ketika auditor internal melaksanakan proses audit akan kegiatan-kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan. Auditor internal sebagai pekerja di perusahaan yang diauditnya akan mengalami masalah ketika menjumpai temuan-temuan yang kemungkinan tidak menguntungkan bagi

penilaian kinerja manajemen dan atau objek audit yang dilakukannya. Konflik terjadi ketika auditor dan *auditee* tidak sepakat terhadap beberapa aspek fungsi dan tujuan pemeriksaan. Dalam keadaan ini, *auditee* dapat menekan auditor untuk menghasilkan laporan audit sesuai dengan keinginan *auditee* sehingga dapat menyebabkan *role stress* (tekanan peran) terhadap auditor (Budi, 2007).

Peran yang dimiliki oleh auditor internal di suatu organisasi ataupun dalam sebuah perusahaan menyebabkan lingkungan kerjanya merupakan suatu lingkungan dimana terdapat kemungkinan besar dialaminya tekanan-tekanan maupun konflik-konflik oleh para auditor internal dalam melaksanakan pekerjaannya (Chambers, 1981:22). Berbagai tekanan atau konflik yang dialami auditor internal dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut yang pada akhirnya akan menyebabkan *role stress* (tekanan peran).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan K.W.Pei dan Davis yang berjudul *The Impact of Organizational Structure on Internal Audit Organizational Professional Conflict and Role Stress: On Explorages Linkages* (1989:104-105). *Role Stress* didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana seorang auditor internal mengalami *role conflict* dan *role ambiguity*. *Role conflict* didefinisikan sebagai kondisi dimana terdapat harapan yang berbeda dari berbagai pihak atas aktivitas suatu pekerjaan. *Role ambiguity* didefinisikan sebagai suatu situasi dimana individu yang melaksanakan suatu peran dalam pekerjaannya mengalami kekurangan informasi mengenai aktivitas yang harus dilakukannya ataupun hasil yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukannya.

Ambiguitas peran mengurangi tingkat kepastian apakah informasi yang diperoleh dalam pemeriksaan telah objektif dan relevan. Ambiguitas peran dapat menyebabkan auditor internal mengalami tekanan dan penurunan kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa, ambiguitas peran juga dapat mengurangi kemampuan auditor internal untuk tetap bersikap independen dan profesional (Ahmad dan Taylor, 2009). Kedua, peran auditor internal mengandung konflik (Ahmad dan Taylor, 2009). Konflik peran merupakan suatu pikiran, pengalaman, atau persepsi dari pemegang peran (*role incumbent*) yang diakibatkan oleh terjadinya dua atau lebih harapan peran (*role expectation*) secara bersamaan, sehingga timbul kesulitan untuk melakukan kedua peran tersebut dengan baik dalam waktu yang bersamaan. Dalam peran audit, auditor internal harus menjaga independensi dengan tidak mendasarkan pertimbangan auditnya pada objek pemeriksaan. Namun dalam peran konsultasi, auditor internal harus bekerja sama dan membantu objek pemeriksaan (Ahmad dan Taylor, 2009). Konflik peran yang dijumpai oleh auditor internal berhubungan dengan kedudukan auditor internal itu sendiri dalam organisasi profesinya. Dengan demikian, konflik peran yang dialami oleh auditor internal mungkin mengakibatkan auditor rentan terhadap tekanan dari objek pemeriksaan. Hal tersebut mengakibatkan rusaknya independensi auditor internal.

Berdasarkan penelitian Rebels and E.Michael yang berjudul *independent Auditor Role Stress: Antecedent, Outcome, Moderating Variables*. Role stress dapat mengakibatkan menurunnya kualitas kerja, rendahnya loyalitas pegawai pada perusahaan, dan tingginya keinginan untuk meninggalkan perusahaan

(1990:129). Oleh karena itu untuk mengurangi *role stress* dalam suatu organisasi perusahaan maka diperlukan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya kondisi kerja yang saling bekerja sama antar pihak yang berkepentingan, cara berkomunikasi, cara berpikir yang baik yang pada akhirnya akan menuju peningkatan *business performance*.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rizzo (1997) dalam Indreswari (2007), mengemukakan bahwa akibat dari tekanan peran (*role stress*) adalah cenderung menurunnya kualitas hasil kerja yaitu rekomendasi audit.

Selain daripada tekanan peran, satu masalah lain yang dapat mempengaruhi kerja auditor internal yaitu mengenai hal profesionalisme auditor internal dalam menjalankan tanggung jawabnya. Tingkat profesionalisme auditor internal yang baik dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja dalam suatu organisasi perusahaan yang tercermin melalui pengambilan keputusan yang baik. Dalam memberikan penilaian yang bersifat profesional auditor internal harus mengacu pada laporan keuangan perusahaan dan juga kegiatan operasional perusahaan sehingga dapat memberikan rekomendasi yang berkualitas terhadap perusahaan apabila terjadi hal-hal yang harus diperbaiki baik dalam hal keuangan maupun manajerial, akan tetapi bila suatu perusahaan telah dengan baik menerapkan kegiatan manajerial dan laporan keuangannya dapat dikatakan sehat, maka rekomendasi auditor dapat membantu untuk mempertahankan prestasi yang ada karena berguna sebagai pengawas dari kegiatan dan kebijakan akuntansi yang diterapkan.

Profesionalisme dapat juga tercermin dari ketaatan auditor internal menaati kode etik profesi yang berlaku. Kode etik tersebut menetapkan standar perilaku sebagai pedoman bagi seluruh auditor internal. Prinsip-prinsip perilaku profesional memberikan pedoman bagi anggota dalam kinerja tanggung jawab profesionalnya dan menyatakan tentang prinsip-prinsip dasar etika dan perilaku profesional.

Mengingat pentingnya profesionalisme yang harus dimiliki auditor untuk menghasilkan kualitas rekomendasi yang baik bagi kegiatan audit internal, maka auditor internal dalam pelaksanaannya harus berpedoman sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAP) dan prinsip-prinsip akuntansi lain yang berlaku secara umum.

Dalam pelaksanaan profesionalisme kerja sebagai auditor internal, maka penting bagi dirinya untuk mengedepankan sifat dalam mempertahankan kebenaran (*objectivity*) tanpa dicampuri oleh kepentingan dari pihak manapun, karena berpegang teguh pada pemikiran kualitas audit yang baik yang harus dihasilkan bukan mempertahankan kepentingan salah satu golongan.

Kualitas rekomendasi audit yang baik tercermin dari beberapa temuan audit yang didokumentasikan dan diungkapkan secara benar dan signifikan, didukung oleh bukti-bukti yang memadai, relevan, sehingga dapat berguna bagi *auditee* dan tidak memiliki celah untuk termentahkan atau dibantah.

Seorang auditor internal yang bersifat profesional harus mengerti bagaimana seharusnya suatu temuan audit diungkapkan agar dapat diterima oleh *auditee* dan signifikan untuk kemudian diupayakan suatu perbaikan. Suatu temuan

audit yang baik dalam menghasilkan kualitas rekomendasi audit internal yang baik secara komprehensif dalam pengungkapannya harus memenuhi unsur-unsur seperti standar, kondisi, praktek dan prosedur, penyebab, pengaruh, kesimpulan, dan rekomendasi audit (Amin Widjaja Tunggal, 2000:156-157), sehingga temuan audit yang diungkapkan oleh auditor internal dapat benar-benar signifikan serta dapat diterima dan dilaksanakan rekomendasinya oleh *auditee*.

Profesionalisme yang dimiliki oleh seorang auditor internal dapat membantu meningkatkan kualitas peran auditor dalam mengungkapkan temuan audit, karena profesionalisme seorang auditor didalamnya memuat kemampuan individu dalam menjalankan tugas, yang berarti kualifikasi personalia yang sesuai dengan bidang tugas audit internal yang berkaitan dengan kemampuan profesional di bidang audit.

Dengan dipenuhinya profesionalisme oleh seorang auditor internal diharapkan individu tersebut dapat memiliki kemampuan dalam mendeteksi, mengevaluasi, menganalisis, dan mengungkapkan fakta serta detail suatu temuan audit secara benar untuk selanjutnya dia kaji menjadi hasil audit internal, yakni rekomendasi audit internal yang berkualitas yang dibutuhkan oleh *auditee* atau juga pihak yang berkepentingan dalam suatu organisasi perusahaan. Sikap profesionalisme auditor juga sangat berguna dalam pengambilan langkah antisipasi setiap tindakan penyimpangan yang dapat terjadi di masa yang akan datang dan mengungkapkannya dalam rekomendasi audit. Rekomendasi dan saran korektif dari internal auditor dapat membantu untuk mencegah terjadinya penyimpangan terulang lagi bagi perusahaan dan menjadi bahan penindakan bagi

karyawan yang melakukan penyimpangan (Bachtiar Asikin, 2006). Lebih lanjut adanya suatu perbaikan efisiensi, efektifitas, ekonomisasi, dan juga pengendalian operasi organisasi dalam mencapai tujuan, karena kualitas rekomendasi audit internal yang baik akan membentuk keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang berkaitan dengan profesionalisme audit internal, *role stress* audit internal, dan kualitas rekomendasi audit internal maka penulis merasa termotivasi dan tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya ke dalam skripsi yang berjudul **“PENGARUH PROFESIONALISME AUDITOR INTERNAL DAN *ROLE STRESS* AUDITOR INTERNAL TERHADAP KUALITAS REKOMENDASI AUDIT INTERNAL (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia Bandung)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan memperhatikan latar belakang yang telah penulis kemukakan diatas, maka perlu adanya batasan ruang lingkup untuk mempermudah pembahasan. Dalam proposal skripsi ini penulis menarik beberapa rumusan masalah, yakni:

1. Bagaimana tingkat profesionalisme auditor internal pada PT. Pos Indonesia Bandung;
2. Bagaimana tingkat *role stress* auditor internal pada PT. Pos Indonesia Bandung;
3. Bagaimana kualitas rekomendasi audit internal pada PT. Pos Indonesia Bandung;

4. Seberapa besar pengaruh profesionalisme auditor internal terhadap kualitas rekomendasi audit internal pada PT. Pos Indonesia Bandung;
5. Seberapa besar pengaruh *role stress* terhadap kualitas rekomendasi audit internal pada PT. Pos Indonesia Bandung;
6. Seberapa besar pengaruh profesionalisme auditor internal dan *role stress* auditor internal baik secara parsial maupun simultan terhadap kualitas rekomendasi audit internal pada PT. Pos Indonesia Bandung

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Untuk mengetahui tingkat profesionalisme auditor internal pada PT. Pos Indonesia Bandung;
2. Untuk mengetahui tingkat *role stress* auditor internal pada PT. Pos Indonesia Bandung;
3. Untuk mengetahui tingkat kualitas rekomendasi audit internal pada PT. Pos Indonesia Bandung;
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh profesionalisme auditor internal terhadap kualitas rekomendasi audit internal pada PT. Pos Indonesia Bandung;
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *role stress* terhadap kualitas rekomendasi audit internal pada PT. Pos Indonesia Bandung;

6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh profesionalisme auditor internal dan *role stress* auditor internal secara simultan terhadap kualitas rekomendasi audit internal pada PT. Pos Indonesia Bandung

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dipercaya dan memberikan manfaat yang berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dalam memperbanyak pengetahuan yang berhubungan dengan profesionalisme auditor internal, *role stress* auditor internal, serta kualitas rekomendasi auditor internal. Selain itu juga penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh profesionalisme auditor internal dan *role stress* auditor internal terhadap kualitas rekomendasi audit internal yang dihasilkan oleh auditor selama menjalankan fungsi dan tugas dalam penugasan audit internal dalam suatu organisasi perusahaan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat atau kegunaan yang dapat diperoleh antara lain:

1. Bagi Penulis

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang dan untuk meraih gelar sarjana (S1) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai metode penelitian yang menyangkut masalah audit internal secara umum.
  - c. Hasil penelitian ini juga melatih kemampuan teknis analitis yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan dalam melakukan pendekatan terhadap suatu masalah, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan mendalam berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan pemikiran dalam penelitian lebih lanjut serta dapat menjadi bahan referensi khususnya bagi pihak-pihak lain yang meneliti dengan kajian yang sama yaitu pengaruh profesionalisme auditor internal dan *role stress* auditor internal terhadap kualitas rekomendasi audit internal.
  3. Bagi Instansi yang Diteliti
    - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai keadaan profesionalisme auditor internal, *role stress* auditor internal, dan kualitas audit yang dihasilkan oleh pelaksanaan audit internal pada instansi yang diteliti.
    - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghimpun informasi sebagai bahan sumbangan pemikiran bagi instansi yang diteliti untuk dijadikan

sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi kantor guna meningkatkan kinerja dalam pemeriksaan pada unit audit internal.

c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat memberikan kontribusi dalam proses penyelenggaraan audit internal yang baik dalam setiap instansi.

#### 4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada para pembaca mengenai pengaruh profesionalisme auditor internal dan *role stress* auditor internal terhadap kualitas rekomendasi audit internal.

### 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka pengumpulan data untuk penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu PT. Pos Indonesia Bandung berlokasi di jalan Cilaki No.73 Bandung.