

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Audit Internal**

###### **2.1.1.1 Auditing**

Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley (2011:4) yang dialih bahasakan oleh Herman Wibowo pengertian audit adalah :

*“Auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person.”*

“Auditing adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen”

Sedangkan pengertian Auditing menurut Mulyadi dalam bukunya Auditing (2008:9) adalah:

”Auditing adalah proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah di tetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan”.

Pengertian auditing menurut Sukrisno Agoes (2008:1) adalah:

“Auditing adalah suatu proses sistematis untuk secara lebih objektif mendapatkan dan mengevaluasi bukti mengenai asersi tentang kegiatan-kegiatan dan kejadian-kejadian ekonomi untuk meyakinkan tingkat keterkaitan antara asersi tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan”.

Dari definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa audit adalah suatu pemeriksaan atas bukti informasi yang dilakukan secara kritis dan sistematis, dan harus dilakukan oleh seorang yang independen dan kompeten dalam hal ini Auditor. Dapat pula dikatakan bahwa audit berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa auditing suatu proses yang sistematis, independen, entitas, kompeten, objektif, asersi, akumulasi.

1. Sistematis adalah segala usaha untuk menguraikan dan merumuskan sesuatu dalam hubungan yang teratur dan logis sehingga membentuk suatu sistem yang berarti secara utuh, menyeluruh, terpadu, mampu menjelaskan rangkaian sebab akibat menyangkut obyeknya.
2. Independen adalah bebas, merdeka atau berdiri sendiri .
3. Entitas adalah sesuatu yang memiliki keberadaan yang unik dan berbeda, walaupun tidak harus dalam bentuk fisik. Dalam pengembangan sistem, entitas digunakan sebagai model yang menggambarkan komunikasi dan pemrosesan internal seperti misalnya membedakan dokumen dengan pemrosesan pesanan.

4. Kompeten adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik. Kompeten harus dibedakan dengan kompetensi, walaupun dalam pemakaian umum istilah ini digunakan dapat dipertukarkan.
5. Objektif adalah berita harus dikemukakan secara faktual, berpatokan pada informasi yang sah tentang apa yang benar-benar terjadi, bukannya berpatokan pada orang yang memberitakannya, ataupun penonton.
6. Asersi adalah pernyataan manajemen yang terkandung di dalam komponen laporan keuangan.
7. Akumulasi adalah pengumpulan, perhimpunan, penimbunan, modal, tambahan dana secara periodik dari bunga atau dari laba neto.

#### **2.1.1.2 Jenis-jenis Audit**

Menurut Alvin Arens (2008:16) terdapat tiga jenis audit yaitu :

“1. Audit operasional

Audit operasional mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Penelaahan yang dilakukan tidak hanya akuntansi saja melainkan dapat

mengevaluasi struktur organisasi, operasi komputer, metode produksi, dan semua bidang lain yang auditor menguasainya.

2. Audit ketaatan (*compliance audit*)

Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang tinggi.

3. Audit laporan keuangan

Audit laporan keuangan dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu (prinsip-prinsip akuntansi).”

Sedangkan menurut Sukrisno Agoes (2004: 10) dalam bukunya “Auditing (Pemeriksaan Akuntan) Oleh Kantor Akuntan Publik”, menyatakan bahwa audit dapat dibedakan menjadi:

- “1. Manajemen Audit (Operational Audit)
2. Compliance Audit (Pemeriksaan Ketaatan)
3. Internal Audit (Pemeriksaan Intern)
4. Computer Audit”.

Adapun penjelasan dari jenis-jenis audit diatas adalah:

1. Manajemen Audit (*Operational Audit*)

Suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk

mengetahui kegiatan operasi tersebut telah dilakukan secara efektif, efisien dan ekonomis.

2. *Compliance Audit* (Pemeriksaan Ketaatan)

Pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan sudah mentaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku baik yang ditetapkan oleh intern perusahaan maupun pihak ekstern.

3. Internal audit (Pemeriksaan Internal)

Pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan.

4. *Computer Audit*

Pemeriksaan oleh KAP terhadap perusahaan yang memproses data akuntansinya dengan menggunakan EDP (*Electronic Data Processing*) sistem.”

Berikut ini akan dijelaskan melalui tabel perbedaan antara audit internal dan audit eksternal:

**Tabel 2.1**

**Perbedaan audit internal dan audit eksternal**

Aspek	Audit Internal	Audit Eksternal
Konsumen	Manajer/komite audit	Pemegang saham
Fokus	Risiko Usaha	Risiko laporan keuangan

Orientasi	Saat ini dan yang akan datang	Masa lalu sampai dengan saat ini
Pengendalian	Langsung	Tidak langsung
Kecurangan	Langsung	Tidak langsung
Kebebasan	Berdasarkan status	Objektivitas
Kecurangan	Proses yang sedang berjalan	Tiap periode akuntansi

Barlow (1995)

### 2.1.1.3 Audit Internal

Audit internal diartikan oleh Hiro Tugiman (2007:11) sebagai berikut:

“Internal audit merupakan suatu fungsi penilaian independen didalam entitas/organisasi guna menguji serta mengevaluasi aktivitas yang dilaksanakan. Tujuan pemeriksaan internal adalah membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif”.

Suatu fungsi penilaian independen yang dibentuk dalam organisasi perusahaan untuk memeriksa dan mengevaluasi kegiatannya sebagai jasa bagi organisasi. Sedangkan menurut Sawyer (2005:9) audit internal adalah:

“Audit internal adalah sebuah aktivitas konsultasi dan keyakinan objektif yang dikelola secara independen dalam organisasi dan diarahkan oleh filosofi penambahan nilai untuk meningkatkan operasional perusahaan. Audit tersebut membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi

dan meningkatkan efektivitas proses pengelolaan risiko, kecukupan kontrol, dan pengelolaan organisasi”.

Menurut Mulyadi (2010:211) audit internal adalah sebagai berikut:

“Audit internal merupakan kegiatan penilaian yang bebas, yang terdapat dalam organisasi, yang dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut”.

Dari pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa audit internal adalah fungsi independen yang berbeda dalam sebuah organisasi yang berfungsi memeriksa, menguji, dan mengevaluasi kegiatan sebagai jasa bagi organisasi.

Secara substansial perkembangan yang terjadi menekankan bahwa profesi internal auditor melakukan aktivitas-aktivitas yang lebih luas cakupannya jika dibandingkan dengan masa-masa awal profesi internal auditor tersebut.

Berikut ini perbedaan antara definisi baru dengan definisi lama dapat diformulasikan sebagai berikut ini:

**Tabel 2.2**

**Perbandingan definisi lama dan definisi baru audit internal**

Perbandingan Pengertian Audit Internal		
No	Definisi Lama	Definisi Baru
1	Fungsi penilaian independen yang dibentuk dalam suatu organisasi	Suatu aktivitas independen yang objektif
2	Fungsi penilaian	Aktivitas pemberian jaminan

		keyakinan dan konsultasi
3	Mengkaji dan mengevaluasi organisasi sebagai bentuk jasa yang diberikan bagi organisasi	Dirancang untuk memberikan suatu nilai tambah serta meningkatkan kegiatan operasi organisasi
4	Membantu agar para anggota organisasi dapat menjalankan tanggung jawabnya secara efektif	Membantu organisasi dalam usaha pencapaian tujuannya
5	Memberi hasil analisis, penilaian, rekomendasi, konseling, dan informasi yang berkaitan dengan aktivitas yang dikaji dan menciptakan pengendalian efektif dengan biaya yang wajar	Memberikan suatu pendekatan disiplin yang sistematis untuk mengevaluasi dan meningkatkan keefektifan manajemen resiko, pengendalian, dan proses pengaturan dan pengelolaan organisasi

Sumber Hiro Tugiman (2007:5)

#### **2.1.1.4 Tujuan, Fungsi, dan Ruang Lingkup Audit Internal**

Menurut Mulyadi (2008:211) fungsi audit internal seperti di bawah ini:

- “1. Fungsi internal audit adalah menyelidiki dan menilai pengendalian intern dan efisiensi pelaksanaan fungsi berbagai unit organisasi. Dengan demikian fungsi dari pengendalian intern adalah menilai



sejauh mana keefektifan suatu instansi yang berfokus pada bagian unit-unit kecil didalamnya.

2. Fungsi internal audit merupakan kegiatan penilaian yang bebas, yang terdapat dalam organisasi, yang dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan dan kegiatan lain, untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka”.

Dapat diartikan bahwa fungsi audit internal meliputi kegiatan pemeriksaan segala kegiatan dan tahapannya yang tidak terbatas pada bagian keuangan saja. Tidak hanya sampai disitu, audit internal juga mencakup penyelesaian masalah jika terdapat ketidaksesuaian didalamnya, melalui rekomendasi yang membangun.

Ruang lingkup dari pekerjaan internal audit oleh Sistem Pengendalian Intern yang terdapat di dalam Standar Profesi Akuntan Internal yang dikeluarkan oleh Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal (2004:20) yaitu:

“Fungsi audit intern melakukan evaluasi dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan proses pengelolaan risiko, pengendalian, dan governance, dengan pendekatan yang sistematis, teratur dan menyeluruh”.

Maksud dari pengertian ini adalah pihak audit internal membantu instansi dalam hal identifikasi risiko yang dimiliki instansi, kemudian memfokuskan diri pada risiko tersebut agar dapat meningkatkan pengelolaan risiko tersebut dan melakukan pengendalian internal.

Menurut Robert Tampubolon (2005:1) menjelaskan bahwa fungsi audit adalah sebagai berikut:

“Fungsi audit intern lebih berfungsi sebagai mata dan telinga manajemen, karena manajemen butuh kepastian bahwa semua kebijakan yang telah ditetapkan tidak akan dilaksanakan secara menyimpang, sedangkan tujuan pelaksanaan audit intern adalah membantu para anggota organisasi agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Untuk hal tersebut, auditor intern akan memberikan berbagai analisis, penilaian, rekomendasi, petunjuk dan informasi sehubungan dengan kegiatan yang diperiksa. Tujuan pemeriksaan mencakup pula usaha mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang wajar”.

Tujuan utama pengendalian intern menurut Hiro Tugiman (2006:44) adalah:

“Meyakinkan keandalan (reliabilitas dan integritas) informasi; kesesuaian dengan berbagai kebijaksanaan, rencana, prosedur, dan ketentuan perundang-undangan; perlindungan terhadap harta organisasi; penggunaan sumber daya yang ekonomis dan efisien, serta tercapainya berbagai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan”.

Ruang lingkup audit intern yaitu menilai keefektifan sistem pengendalian intern, pengevaluasian terhadap kelengkapan dan keefektifan sistem pengendalian internal yang dimiliki organisasi, serta kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hiro Tugiman (2006) Dalam melaksanakan kegiatan pemantauannya, Satuan Pengawas Intern akan melakukan kegiatan-kegiatan utama pemeriksaan yang terbagi dalam enam kegiatan, yaitu:

- “1. *Compliance test*, yaitu pemeriksaan tentang sejauh mana kebijakan, rencana, dan prosedur-prosedur telah dilaksanakan, meliputi :
  - a. Ketaatan terhadap prosedur akuntansi
  - b. Ketaatan terhadap prosedur operasional
  - c. Ketaatan terhadap peraturan pemerintah
2. *Verification*, yang menjurus pada pengukuran akurasi dan kehandalan berbagai laporan dan data manajemen serta evaluasi manfaat dari laporan tersebut yang akan membantu manajemen dalam pengambilan keputusan.
3. *Protection of assets*, Pemeriksa intern harus dapat menyatakan bahwa pengendalian intern yang ada benar-benar dapat diandalkan untuk memberikan proteksi terhadap aktiva perusahaan.
4. *Appraisal of control*, Pemeriksaan intern merupakan bagian dari struktur pengendalian intern yang bersifat mengukur, menilai, dan mengembangkan struktur pengendalian intern yang ada dari waktu ke waktu mengikuti pertumbuhan perusahaan.
5. *Appraising performance*, Suatu kegiatan pemeriksaan intern dalam suatu area operasional tertentu yang sangat luas sehingga membutuhkan keahlian khusus.
6. *Recommending operating improvements*, Merupakan tindak lanjut dari evaluasi terhadap area-area dimana rekomendasi yang akan disusun hendaknya memperhatikan pula rekomendasi-rekomendasi sebelumnya.”

*The Institute of Intern Auditors (IIA) (1995:39-59)* dalam Amin Wijaya Tunggal (2008:54) mengemukakan pelaksanaan audit intern, sebagai berikut

*“Performance of audit work should include: Planning the audit, Examining and evaluation information, Communicating result, Following up”*.

Pengertian empat langkah kerja pelaksanaan audit intern diatas menurut Hiro Tugiman (2006:53-78) adalah sebagai berikut:

- “1. Perencanaan harus didokumentasikan dan mencakup:
  - a. Menetapkan tujuan dan ruang lingkup pekerjaan,
  - b. Mendapatkan informasi mengenai aktivasi yang diperiksa,
  - c. Menentukan sumber–sumber yang penting dalam melaksanakan audit,
  - d. Mengkomunikasikan dengan pihak–pihak tertentu,
  - e. Melakukan survey langsung,
  - f. Menulis program audit,
  - g. Menentukan kapan, kepada siapa hasil audit dikomunikasikan,
  - h. Mendapatkan persetujuan dan perencanaan pekerjaan audit.
2. Proses
  - a. Seluruh informasi yang berhubungan dengan tujuan dan ruang lingkup dikumpulkan,
  - b. Prosedur audit termasuk teknik pengujian dan sample harus dipilih

- c. Proses pengumpulan analisis dan interpretasi serta dokumentasi harus diawasi untuk memelihara objektivitas.
3. Audit intern harus melaporkan hasil audit
    - a. Laporan ditulis setelah pekerjaan audit selesai,
    - b. Audit intern harus mendiskusikan kesimpulan–kesimpulan dan rekomendasi dengan pihak manajemen,
    - c. Laporan harus objektif dan jelas, ringkas, konstruktif dan tepat waktu,
    - d. Laporan mencakup rekomendasi untuk pemeliharaan dan pernyataan keberhasilan pelaksanaan disertai tindakan koreksi,
    - e. Laporan menyatakan tujuan, ruang lingkup, dan hasil pemeriksaan.
  4. Pemeriksa intern harus melakukan tindak lanjut untuk memastikan tindakan yang pantas dilakukan.

#### **2.1.1.5 Auditor Internal**

Auditor internal dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya Halim (2008: 11) mendefinisikan auditor internal sebagai :

“Karyawan suatu perusahaan tempat mereka melakukan audit. Auditor internal terutama berhubungan dengan audit operasional dan audit kepatuhan.”

Menurut Sawyer (2009: 7) auditor internal merupakan:

“Suatu fungsi yang memberikan informasi yang diperlukan manajer dalam menjalankan tanggung jawab secara efektif. Auditor internal bertindak sebagai penilai independen untuk menelaah operasional perusahaan dengan mengukur dan mengevaluasi kecukupan kontrol serta efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan. Auditor internal memiliki peranan yang penting dalam semua hal yang berkaitan dengan pengelolaan perusahaan dan risiko-risiko terkait dalam menjalankan usaha.”

Menurut Mulyadi (2010:29) pengertian auditor internal adalah sebagai berikut ini:

“Auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam sebuah perusahaan yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipenuhi, menentukan baik tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keadilan informasi yang dihasilkan oleh berbagai organisasi.”

### **2.1.2 Profesionalisme Auditor Intenal**

Pengertian profesionalisme menurut Arens (2008:105) diartikan sebagai:

*“Professional means a responsibility for conduct that extends beyond satisfying individual responsibilities and beyond the requirements of our society law and regulations”.*

“Profesionalisme merupakan tanggung jawab untuk bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat.”

Dimana pengertian profesionalisme menurut William F. Messier dkk (2007:5), dalam buku “Jasa Audit dan Assurance pendekatan Sistematis” adalah sebagai berikut:

“Profesionalisme mengacu pada perilaku, tujuan atau kualitas yang memberi karakteristik atau memadai profesional atau orang yang professional.”

Pengertian kemampuan profesional auditor internal menurut Amin Widjaja Tunggal (2008:19) adalah:

“Sikap membangun suatu staf yang superior, seseorang harus terlebih dahulu mengetahui standar-standar keunggulan (*Standards for excellence*). Mengetahui audit memerlukan kecerdasan, kompetensi, dan kemampuan berurusan dengan orang lain pada setiap tingkatan perusahaan, menetapkan standar yang tinggi untuk praktisinya”.

Menurut Sawyer di alih bahasakan oleh Ali Akbar dalam bukunya “Internal Auditing” (2006:47) mengungkapkan bahwa profesionalisme auditor internal adalah:

”Profesionalisme auditor internal hendaknya memiliki kecakapan dalam melaksanakan setiap penugasan audit, atau paling tidak memiliki akses atas kecakapan, memiliki kecakapan dalam keahlian utama yang

diperlukan dalam melakukan audit internal yang mendalam, mampu memahami orang lain dan memiliki apresiasi”.

Sedangkan definisi profesionalisme auditor internal menurut Hiro Tugiman (2006:27) menyatakan bahwa:

“Kemampuan profesional merupakan tanggung jawab bagian audit internal dan setiap audit internal. Pimpinan audit internal dalam setiap pemeriksaan haruslah menugaskan orang-orang yang secara bersama atau keseluruhan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan secara tepat dan pantas”.

Berdasarkan uraian diatas, profesionalisme auditor internal adalah suatu usaha dan kredibilitas yang harus dimiliki oleh seorang auditor dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut yang dikemukakan oleh Akmal (2009:13) wujud profesionalisme dan peran profesi auditor internal mencakup lima kriteria yaitu:

- **Independensi**

Auditor internal dikatakan independen apabila dapat melaksanakan tugasnya secara bebas dan objektif. Kebebasan yang didapat oleh auditor internal yaitu untuk menentukan cakupan auditnya, bebas mengkomunikasikan hasil audit serta saran perbaikan yang diusulkan, hal tersebut memungkinkan auditor internal untuk melaksanakan tugasnya dengan tidak berpihak. Independensi dan objektivitas dapat dicapai melalui status organisasi dan sikap objektif dalam melaksanakan tugasnya.



1. Status Organisasi

Status organisasi unit audit internal haruslah memberikan keleluasaan untuk memenuhi atau menyelesaikan langsung tanggung jawab pemeriksaan yang diberikan. Auditor internal haruslah memperoleh dukungan dari manajemen senior atau dewan, sehingga mereka akan mendapatkan kerja sama dari pihak yang diperiksa dan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara bebas dari berbagai campur tangan pihak lain.

2. Objektivitas

Objektivitas adalah suatu sikap mental independen yang harus dijaga oleh auditor internal dalam melaksanakan penugasan. Objektivitas mengharuskan auditor untuk melaksanakan penugasan sedemikian rupa sehingga mereka sejujurnya meyakini hasil pekerjaannya dan tidak melakukan kompromi terhadap kualitas pekerjaan yang signifikan. Auditor internal tidak boleh ditempatkan pada situasi yang akan mengakibatkan mereka tidak mampu untuk membuat pertimbangan profesional yang objektif.

- **Kemampuan Profesional**

Kemampuan profesional merupakan tanggung jawab bagian audit internal dan setiap auditor internal. Bagian audit internal haruslah memberikan jaminan atau kepastian bahwa teknis dan latar belakang pendidikan para pemeriksa internal telah sesuai bagi

pemeriksaan yang akan dilaksanakan. Para auditor internal harus memenuhi standar profesional dalam melakukan audit. Para auditor internal harus memiliki pengetahuan, kecakapan, dan berbagai disiplin ilmu yang penting dalam pelaksanaan pemeriksaan. Kepatuhan pada standar profesi akan membantu auditor internal untuk mempertanggungjawabkan audit yang telah dilaksanakan. Kemampuan profesional mencakup:

A. Unit Audit internal

- a. Personalia: bagian audit internal haruslah memberikan jaminan atau kepastian bahwa teknis dan latar belakang pendidikan para pemeriksa internal telah sesuai bagi pemeriksaan yang akan dilakukan.
- b. Pengetahuan dan kecakapan: bagian audit internal haruslah memiliki atau mendapatkan pengetahuan, kecakapan, dan berbagai disiplin ilmu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab pemeriksaan
- c. Pengawasan: bagian audit internal haruslah memberikan kepastian bahwa pelaksanaan pemeriksaan internal akan diawasi sebagaimana mestinya.

B. Audit Internal

- a. Kesesuaian dengan standar profesi: para pemeriksa internal haruslah memenuhi standar profesional dalam melakukan pemeriksaan

- b. Pengetahuan dan kecakapan: para pemeriksa harus memiliki pengetahuan, kecakapan, dan berbagai disiplin ilmu yang penting dalam pelaksanaan pemeriksaan
- c. Hubungan antar manusia dan komunikasi: para pemeriksa haruslah memiliki kemampuan untuk menghadapi orang lain dan berkomunikasi secara efektif
- d. Pendidikan berkelanjutan: para pemeriksa internal harus meningkatkan kemampuan teknisnya melalui pendidikan yang berkelanjutan
- e. Ketelitian profesional: para pemeriksa internal harus melaksanakan ketelitian profesional yang sepatasnya dalam melaksanakan pemeriksaan.

- **Lingkup Pekerjaan Audit Internal**

Lingkup pekerjaan audit internal harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan dan dan keefektifan sistem pengendalian internal yang dimiliki organisasi dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan. Auditor internal menilai keekonomisan dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang ada. Manajemen bertanggung jawab menetapkan standar operasional yang diperlukan untuk menilai keekonomisan dan efisiensi penggunaan sumber daya dalam suatu kegiatan. Auditor internal haruslah menilai pekerjaan, operasi atau program untuk menentukan apakah hasil-hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan

dan sasaran yang telah ditetapkan oleh manajemen. Selain itu, auditor internal diharapkan dapat memberikan bantuan kepada manajer yang bertanggungjawab untuk menentukan tujuan, sasaran, dan sistem. Lingkup pekerjaan pemeriksaan internal harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan dan keefektifan sistem pengendalian yang dimiliki oleh organisasi dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang terdiri dari:

- a. Keandalan informasi: pemeriksa internal harus meninjau keandalan (reabilitas dan integritas) berbagai informasi financial dan pelaksanaan pekerjaan dan operasi, serta berbagai cara yang dipergunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi, dan melaporkan informasi.
- b. Kesesuaian dengan kebijaksanaan, rencana prosedur, dan peraturan perundang-undangan: pemeriksa internal harus memeriksa sistem yang telah ditetapkan untuk memastikan kesesuaiannya dengan berbagai kebijaksanaan, rencana, prosedur, ketentuan perundang-undangan dan peraturan yang dimiliki.
- c. Perlindungan terhadap harta: pemeriksa internal harus meninjau berbagai alat atau cara yang digunakan untuk melindungi harta dan bila dipandang perlu, memverifikasi keberadaan dari suatu harta atau aktiva.

- d. Penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien: pemeriksa internal harus menilai keekonomisan dan efisiensi penggunaan sumber daya yang ada.
- e. Pencapaian tujuan: pemeriksa internal haruslah 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.

- **Pelaksanaan Tugas Audit Internal**

Pemeriksaan internal (*internal control*) bertanggungjawab untuk merencanakan dan melaksanakan tugas pemeriksaan, yang harus disetujui dan ditinjau oleh pengawas. Perencanaan pemeriksaan internal harus didokumentasikan dan meliputi penetapan tujuan pemeriksaan, memperoleh informasi tentang kegiatan yang akan diperiksa, penentuan tenaga yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan, pemberitahuan kepada para pihak yang dipandang perlu, melaksanakan survei secara tepat untuk lebih mengenali kegiatan yang dilakukan, penulisan program pemeriksaan. Proses pengujian dan pengevaluasian informasi yang dilakukan oleh pemeriksa internal adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan berbagai informasi yang berhubungan dengan tujuan pemeriksaan.

2. Informasi yang dikumpulkan harus mencukupi, kompeten, relevan, dan berguna untuk membuat dasar yang logis bagi temuan pemeriksaan dan rekomendasi.
3. Prosedur pemeriksaan, termasuk teknik pengujian dan penarikan contoh yang dipergunakannya, sebaiknya selektif terlebih dahulu.
4. Proses pengumpulan, analisis, penafsiran, dan pembuktian kebenaran informasi ini diawasi. Hal ini juga dilakukan agar diperoleh kepastian bahwa sikap objektif pemeriksa terus dijaga dan sasaran pemeriksaan dapat dicapai.
5. Seluruh kegiatan yang dilakukan pada saat pemeriksaan internal ditulis dalam kertas kerja.

Pemeriksaan internal melaporkan hasil pemeriksaan yang telah dilakukan. Sebelum mengeluarkan laporan, pemeriksa laporan haruslah terlebih dahulu mendiskusikan kesimpulan dan rekomendasi dengan pihak manajemen. Hal itu dilakukan untuk memperoleh tanggapan atau alasan mengenai keadaan yang diperiksa oleh pemeriksa internal.

- **Manajemen Bagian Audit Internal**

Pimpinan audit internal bertanggung jawab mengelola bagian audit internal secara tepat, sehingga pekerjaan pemeriksaan memenuhi tujuan umum dan tanggung jawab yang disetujui oleh manajemen senior dan diterima oleh dewan, sumber daya bagian audit internal

dapat dipergunakan secara efisien dan efektif dan pelaksanaan pekerjaan pemeriksaan dilakukan dengan standar profesi. Pimpinan audit internal harus memiliki pernyataan tentang tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab untuk bagian audit internal. Pimpinan audit internal bertanggung jawab untuk memperoleh persetujuan dan manajemen senior dan dewan terhadap dokumen tertulis yang formal untuk bagian audit internal. Pimpinan audit internal juga harus menetapkan rencana bagi pelaksanaan tanggung jawab bagian audit internal, rencana ini harus sejalan dengan anggaran dasar organisasi, bagian audit internal dan bagian dari berbagai sasaran organisasi. Disamping perencanaan, pimpinan audit internal harus membuat berbagai kebijaksanaan dan prosedur secara tertulis sebagai pedoman bagi staf pemeriksa. Selain itu juga harus menetapkan dan mengembangkan program pengendalian mutu untuk mengevaluasi berbagai kegiatan dari berbagai audit internal. Pimpinan audit internal haruslah mengelola bagian audit internal secara tepat yang meliputi:

- a. Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab: pimpinan audit internal harus memiliki pernyataan tentang tujuan, kewenangan, dan tanggungjawab untuk bagian audit internal.
- b. Perencanaan: pimpinan audit internal harus mempersiapkan rencana bagi pelaksanaan tanggungjawab bagian audit internal.

- c. Berbagai kebijaksanaan dan prosedur: pimpinan audit internal harus membuat berbagai kebijaksanaan dan prosedur secara tertulis sebagai pedoman bagi staf pemeriksaan.
- d. Manajemen personel: pimpinan audit internal harus menetapkan suatu program untuk menyeleksi dan mengembangkan sumber daya manusia pada bagian audit internal.
- e. Auditor eksternal: pimpinan audit internal harus mengkoordinasikan usaha atau kegiatan auditor internal dengan auditor eksternal.
- f. Pengendalian mutu: pimpinan audit internal haruslah menetapkan dan mengembangkan program pengendalian mutu untuk mengevaluasi berbagai kegiatan dari berbagai bagian audit internal.

### **2.1.3 Role Stress Auditor Internal**

#### **2.1.3.1 Role (Peran)**

Gibson (2006:255) menyatakan bahwa *role* atau peran didefinisikan sebagai:

“Perilaku yang diharapkan atas diri seseorang yang menduduki posisi tertentu”.

*Role* (peran) itu sendiri dibagi menjadi dua bagian yaitu *perceived role* dan *enacted role*. *Perceived role* adalah perilaku yang dipercaya oleh seseorang



individu dalam posisi tertentu yang harus ia lakukan. Sedangkan *encted role* adalah perilaku yang benar-benar dilakukan oleh individu tersebut.

Sedangkan Robbins (2003:304) mendefinisikan *role* (peran) dalam buku “Perilaku Organisasi” adalah sebagai berikut:

“Seperangkat pola perilaku yang diharapkan pada seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam suatu unit sosial”.

### 2.1.3.2 *Stress* (Tekanan)

Luthans (Sedarayanti,1996) mendefinisikan *stress* (tekanan) sebagai:

“Suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi perubahan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi dan peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang”.

Sedangkan Robbins (2003:577) mendefinisikan *stress* sebagai berikut:

“Sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada kesempatan, batasan-batasan untuk meraih kesempatan tersebut atau hal-hal yang dapat menghilangkan kesempatan tersebut dimana kesempatan itu merupakan sesuatu yang sangat diinginkan oleh individu”.

Menurut Schermerhorn (1991), terdapat dua jenis *stress* apabila dilihat dari pengaruhnya terhadap seseorang, yaitu:

1. *Constructive stress*: adalah *stress* yang mempunyai pengaruh atau akibat positif bagi individu dan atau organisasinya.

2. *Destructive stress*: adalah stress yang mempunyai pengaruh atas akibat negatif bagi individu dan atau organisasinya.

Dalam teori mengenai peran (*role*) dinyatakan bahwa ketika perilaku-perilaku yang diharapkan seseorang yang tidak konsisten, merupakan salah satu bentuk konflik peran sehingga mengakibatkan stres, ketidakpuasan, dan memiliki kinerja yang kurang efektif dibandingkan dengan jika pengharapan yang diinginkan dari perilaku tersebut tidak mengalami konflik (Rizzo, House & Lirtzman, 1970).

### **2.1.3.3 Role Stress (Tekanan Peran)**

*Role Stress* bisa didefinisikan sebagai sumber-sumber stres yang berkaitan dengan pengharapan atas pola perilaku seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam suatu unit sosial.

Dalam penelitian yang dilakukan K.W Pei dan Davis (1989) dalam Teguh Prasetyo (2009) menyatakan bahwa *role stress* (tekanan peran) adalah:

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

Mondy, Sharplin, Premaux (1990:489) dalam bukunya yang berjudul *“Management and Organizational Behaviour”* menyatakan bahwa akibat dari role stress adalah:

*“Role conflict and role ambiguity at work lead to such dysfunctional work related behaviour as tension, job satisfaction, provensity to leave the organization, and lowerred commitment.”*

#### 2.1.3.4 *Role Stress Auditor Internal*

Semakin luasnya aktivitas yang harus dilakukan oleh auditor internal menyebabkan profesi audit internal tersebut merupakan peran yang potensial yang dapat menyebabkan terjadinya *role stress*, seperti yang diutarakan oleh K.W and Pei dalam Teguh Prasetyo (2009) terdapat dua indikator utama *role stress*, yaitu 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.

Rizzo et al (2004) mendefinisikan *role conflict* adalah sebagai berikut:

“Keterkaitan antara dimensi-dimensi kesesuaian-ketidaksesuaian atau kecocokan-ketidakcocokan terhadap pernyataan suatu peran, dimana kesesuaian dan kecocokan tersebut dinilai relatif terhadap standar atau kondisi yang dialami selama menjalankan peran”.

Sedangkan menurut Schemehorn, dkk (2005:344) pengertian *role conflict* adalah sebagai berikut ini:

*“Role conflict occurs when the communication of task expectations proves inadequate or upsetting”*

*Role conflict* terjadi ketika terdapat ketidakcocokan harapan dan tuntutan yang berkaitan dengan peran yang dijalani seseorang, dimana pemenuhan harapan atas satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lain lebih sulit. Auditor akan merasa kesulitan dalam hal menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan.

Konflik peran (*Role Conflict*) yang dihadapi oleh auditor internal menurut Pei (1989) dalam Teguh Prasetyo (2009) pada audit internal diukur dengan ketidaksesuaian antara tuntutan peran dengan pengetahuan dan kemampuan auditor internal yang terdiri dari :

1. Peran auditor internal yang bertentangan
2. Pemikiran yang sama dari departemen lain mengenai tugas dan tanggungjawab
3. Melakukan pekerjaan yang bukan pekerjaan auditor internal
4. Penugasan yang disertai perlengkapan dan sumber yang diperlukan
5. Pekerjaan auditor menghadapi kendala dan berbenturan dengan kebijakan

Sedangkan indikator selanjutnya yaitu *role ambiguity* didefinisikan oleh Rizzo *et al* (2004) sebagai berikut:

“Suatu keadaan dimana suatu pekerjaan memiliki kekurangan dalam prediksi suatu respon terhadap perilaku pihak lain dan kejelasan mengenai persyaratan perilaku yang diharapkan”.

Pengertian *role ambiguity* yang dinyatakan oleh Robbins & Judge (2009) yaitu:

“Kondisi ketika ekspektasi dari suatu peran tidak bisa dipahami dengan jelas dan pekerja tidak yakin dengan apa yang harus dikerjakannya”

*Role Ambiguity* dinyatakan oleh Pei dan Davis (1989:105) dalam Teguh Prasetyo (2009) adalah sebagai berikut:

*“Role ambiguity refers to the extent of perceived uncertainty involved in accomplishing role”*

*Role ambiguity* merupakan kurangnya pemahaman atas hak-hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan atau dengan kata lain *role ambiguity* merupakan suatu situasi dimana pekerja mengalami ketidakjelasan mengenai fungsi, wewenang, dan tanggung jawab yang dipikul oleh dirinya.

Ketidakjelasan peran (*Role Ambiguity*) pada auditor internal menurut Pei (1989) dalam Teguh Prasetyo (2009) diukur melalui ketidaksesuaian tentang fungsi dan wewenang dan tanggungjawab yang diharapkan dari audit internal yang terdiri dari :

1. Memahami besarnya wewenang yang dimiliki auditor internal
2. Memahami tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan
3. Memahami harapan perusahaan dari pekerjaan auditor internal
4. Memiliki tujuan dan sasaran yang jelas dan terencana
5. Memahami mengenai pekerjaan dalam departemen audit internal

*Role stress* auditor muncul ketika auditor internal menjalankan aktivitas audit internal. Auditor 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.

## **2.1.4 Kualitas Rekomendasi Audit Internal**

### **2.1.4.1 Kualitas**

Rekomendasi yang diberikan audit internal haruslah berkualitas, untuk dapat dibuat kebijakan dan dapat menyelesaikan permasalahan yang terdapat di perusahaan oleh manajemen perusahaan.

Menurut Philip Kotler (2001:99) dalam bukunya “Manajemen Pemasaran Indonesia”, menyatakan bahwa:

“Kualitas adalah keseluruhan ciri serta sifat dari suatu produk atau pelayanan yang berpengaruh terhadap kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat.”

Menurut Kamus Besar bahasa indonesia (2005:603) kualitas adalah:

- “1. Tingkat baik buruknya sesuatu;
2. Derajat atau taraf (kepandaian, kecakapan, dsb), mutu.”

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa, kualitas yaitu suatu sifat dan ciri akan suatu hal yaitu hasil dari kinerja yang ingin diberikan kepada manajemen atau pihak-pihak lain, atas hasil kinerja yang baik sehingga dapat menghasilkan kepuasan bagi yang menerima hasil kinerja tersebut.

### **2.1.4.2 Rekomendasi Audit Internal**

Rekomendasi audit internal menurut Bob Reider dalam bukunya yang berjudul “*Operational Review, Maximum Results Efficient Cost*” (2002:312) didefinisikan sebagai berikut:

*“The successful completion of the operational review finding is the development of recommendations as to the action that should be taken to correct the present undesirable condition. The recommendation should logically follow an explanation of why the present condition exist, the underlying causes, and what should be done to prevent its recurrence. The reviewer’s recommendations should be practical and reasonable, so that management will easily see the merits of adopting them.”*

Sementara Hiro Tugiman (2006:2) mendefinisikan rekomendasi audit internal sebagai berikut:

*“Saran-saran, anjuran, tindakan perbaikan kepada pihak yang berwenang melaksanakan tindak lanjut, agar kelemahan atau kekurangan tersebut tidak berlanjut.”*

Hiro Tugiman menambahkan di dalam bukunya yang berjudul Pengendalian Internal Audit (1996), bahwa dimensi kualitas rekomendasi audit internal adalah:

1. Dapat Menyelesaikan masalah
2. Dapat Diimplementasikan
3. Bersifat Korektif dan konstruktif
4. Memperlihatkan keseimbangan antara manfaat dan biaya
5. Berperan sebagai solusi jangka pendek dan jangka panjang

Berikut ini merupakan penjabaran dari dimensi rekomendasi audit internal yang berkualitas:

- **Dapat Menyelesaikan masalah:** Rekomendasi yang dihasilkan auditor internal dapat membantu mengidentifikasi kondisi atau temuan-temuan yang kemudian dapat dijadikan bahan untuk mengatasi masalah yang ada dan pencegahan untuk ke depannya serta rekomendasi harus bersifat positif, spesifik, dan harus mengidentifikasi siapa yang melaksanakannya. Lebih diutamakan supaya internal auditor mengajukan suatu metode atau beberapa alternatif metode untuk memperbaiki suatu kondisi
- **Dapat Diimplementasikan:** Rekomendasi yang diberikan auditor internal dapat dipahami dan dijalankan oleh unit perusahaan yang menggunakan rekomendasi tersebut, rekomendasi audit internal cukup beralasan untuk dilakukan dan tidak menyulitkan unit manajemen yang menggunakan rekomendasi tersebut, dan tidak ada aturan kaku bagi kelayakan tindakan perbaikan yang bisa dilakukan dan ditetapkan di segala situasi
- **Bersifat Korektif dan Konstruktif:** Laporan yang memiliki sifat dapat membangun atas apa yang menjadi objek pemeriksaannya dan laporan harus diatur sedemikian rupa sehingga membangkitkan reaksi positif terhadap temuan dan rekomendasi yang dikemukakan, tekanan dalam laporan harus pada perbaikan yang diperlukan dan bukan pada kritik.
- **Memperlihatkan Keseimbangan antara Manfaat dan Biaya:** Rekomendasi audit internal yang didapatkan dilakukan secara



efisien dan efektif sesuai dengan ruang lingkup bagian perusahaan yang memerlukan perbaikan, Tingkat dari usaha dan biaya yang dibutuhkan untuk memperbaiki kondisi yang dilaporkan seimbang dan dapat dipenuhi, dan tingkat kesulitan dari pelaksanaan tindakan korektif dapat dipenuhi.

- Berperan sebagai Solusi Jangka Pendek dan Jangka Panjang: Dapat menjadi alternatif dalam menentukan tujuan, kriteria, dan tindakan pengawasan untuk saat ini dan masa yang akan datang, terutama dalam mengantisipasi kelemahan dalam tindakan penanganan terhadap penemuan-penemuan dan kondisi-kondisi yang memerlukan perbaikan serta dapat memprediksi tingkat resiko yang akan dihadapi perusahaan sehingga dapat dilakukan tindakan pencegahan sebelum terjadi resiko yang lebih besar lagi

Sedangkan rekomendasi audit internal merupakan salah satu hasil akhir dari suatu kegiatan yang disampaikan secara formal baik berupa lisan maupun tulisan. Dilihat dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas rekomendasi audit internal adalah hasil akhir dari suatu kegiatan pemeriksaan yang disampaikan secara formal dalam bentuk lisan maupun tulisan yang mempunyai mutu, derajat, atau kadar yang baik, yang disampaikan oleh auditor internal.

#### **2.1.4.3 Pihak-pihak Penerima Rekomendasi Hasil Audit**

Setiap tahap pelaporan atas hasil audit internal harus ditentukan pihak-pihak yang akan menerima rekomendasi hasil pemeriksaan intern. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa rekomendasi hasil audit disampaikan kepada manajemen, namun dalam suatu organisasi terdapat banyak tingkatan manajemen yang memperoleh rekomendasi hasil pemeriksaan intern. Setidaknya rekomendasi hasil pemeriksaan disampaikan kepada:

1. Pejabat atau pimpinan tertinggi (seperti dewan komisaris)
2. Manajemen atasan unit organisasi yang diaudit (*auditee*) yang bertanggung jawab atas *auditee* tersebut.

**Tabel 2.3**  
**Kajian Penelitian Terdahulu**

Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Persamaan Variable	Perbedaan Variable	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
Albadra Labdi Nisfusa (2010)	Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kualitas Laporan Hasil pemeriksaan Auditor Internal Pada BUMN	Variable Independen Profesionalisme Auditor Internal	Variable Independen Role Stress Auditor Internal Variable Dependensi Kualitas Rekomendasi Audit Internal	Profesionalisme Auditor Internal Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Laporan Hasil Pemeriksaan Auditor Internal
Rahmawati (2011)	Pengaruh <i>Role Stress</i> Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variable Moderating	Variable Independen Role Stress Auditor Internal	Variable Independen Profesionalisme Auditor Internal Variable Dependensi Kualitas Rekomendasi Audit Internal	Role Conflict dan Role Ambiguity secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor
Teguh Prasetyo (2009)	Pengaruh <i>Role Stress</i> Terhadap	Variable Independen Role	Variable Dependensi	<i>Role Stress</i> Internal Auditor berpengaruh

	Kinerja Auditor Internal	<i>Stress</i>	Kinerja Auditor Internal	negative terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Bandung. Tanda negative menjelaskann bahwa semakin tinggi <i>role stress</i> maka makin rendah kinerja auditor, yang artinya kinerja internal auditor dipengaruhi oleh <i>role stress</i> .
Ichwan Aптиadi (2010)	Pengaruh Profesionalisme Internal Audit Terhadap Rekomendasi Audit	Variable Independen Profesionalisme Auditor Internal	Variable Independen Role Stress Auditor Internal  Variable Dependen Kualitas Rekomendasi Audit Internal	Profesionalisme Internal Audit Memiliki Pengaruh yang Signifikan Terhadap Rekomendasi Hasil Pemeriksaan

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Suatu sistem pelaksanaan audit internal yang baik tercermin melalui hasil yang dicapai yaitu rekomendasi yang berkualitas yang membantu dalam

membantu menyelesaikan kondisi-kondisi perusahaan untuk bagian-bagian yang memerlukan perbaikan, maupun pengawasan dari kegiatan aktivitas operasional maupun manajerial dari organisasi perusahaan tersebut. Rekomendasi audit internal yang berkualitas didapat dengan mematuhi semua tahapan yang sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku secara umum dan menaati kode etik sesuai dengan kebijakan perusahaan, dan menghindari hal-hal yang bertentangan dengan peraturan selama melakukan proses audit, serta tetap memperhatikan risiko yang akan terjadi selama proses audit hingga rekomendasi tersebut dihasilkan.

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). 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.

Kualitas rekomendasi audit dapat tercapai apabila upaya perusahaan dalam menekan tingkat *role stress* agar kemungkinannya terjadinya semakin kecil dalam perusahaan berjalan dengan baik karena akibat dari tekanan peran (*role stress*) adalah cenderung menurunnya kualitas hasil kerja yaitu rekomendasi audit, sebagai mana dijelaskan Patelli (2007) dalam Rahmawati (2011) *Role conflict* dan *role ambiguity* mempunyai dampak negatif terhadap kinerja individu dalam penugasan, hal tersebut terjadi pada auditor internal dengan ditandainya

penurunan kualitas rekomendasi audit internal yang dihasilkan . Maka sangat jelas *role stress* harus dikendalikan dan perusahaan harus mengetahui indikator-indikator kemungkinan terjadinya *role stress* dalam lingkungan kerja internal audit perusahaan dan meningkatkan profesionalisme seluruh pihak yang berada pada unit audit internal, sehingga memiliki upaya dalam menekan tingkat *role stress* hingga serendah mungkin bahkan tidak ada sama sekali, sehingga mendukung kualitas rekomendasi audit yang semakin baik dan efektif.

### **2.2.1 Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal**

Dalam menjalankan fungsi penilaian di perusahaan, auditor internal sangat dibutuhkan perannya guna menunjang tujuan perusahaan yang sehat dan kuat. Mereka berperan sebagai penilai kecukupan struktur audit internal, yang harus memiliki keahlian professional untuk dapat memberikan rekomendasi audit internal yang berkualitas. Sehingga di jadikan acuan dalam mengambil keputusan perusahaan. Kegiatan audit internal dilakukan dalam berbagai lingkungan yang berbeda pada perusahaan perusahaan Dimana pengaruh dari profesionalisme auditor internal terhadap audit internal yang dikemukakan oleh Hiro Tugiman dalam bukunya “Internal Auditing” (2006:187) menyatakan bahwa:

”Seorang Auditor Internal yang semakin profesional akan semakin menghasilkan laporan audit internal (rekomendasi) yang baik”.

Auditor internal merupakan suatu profesi yang memiliki peranan tertentu yang menjunjung tinggi standar mutu pekerjaan dan menaati kode etik. Untuk

menjadi auditor yang profesional, maka auditor tersebut harus memahami kumpulan pengetahuan yang berlaku umum di bidang pengawasan internal yang dianggap penting, sehingga ia dapat melaksanakan pekerjaan yang cakupannya sangat luas dan menghasilkan kinerja yang bagus dalam hal ini adalah rekomendasi audit internal untuk perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya penerapan standar mengenai profesionalisme auditor internal yang harus dipenuhi yang meliputi independensi, kemampuan profesional, lingkup pekerjaan, pelaksanaan kegiatan audit dan manajemen bagian audit internal.

Menurut Hudiwinarsih dalam Pupung Purnamasari (2014) kepuasan kerja dan juga peraturan mengenai profesionalisme berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja auditor internal, dimana salah satu dari hasil kerja auditor tersebut adalah rekomendasi audit internal.

Atas dasar itulah profesionalisme auditor internal suatu perusahaan sangat mempengaruhi sekali terhadap kualitas audit internal suatu perusahaan tersebut, yang tercermin dengan dihasilkannya rekomendasi audit yang berkualitas. Karena semakin tinggi kualitas rekomendasi audit internal maka semakin baik pula tindakan korektif yang dilakukan perusahaan atas kekurangan yang dimiliki perusahaan. Profesionalisme auditor internal ini menjadi salah satu elemen yang harus dimiliki agar kualitas rekomendasi audit internal menjadi semakin lebih baik.

### **2.2.2 Pengaruh Role Stress Auditor Internal Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal**

Dalam pelaksanaannya auditor internal sering mengalami tekanan-tekanan yang mengarah pada konflik-konflik. Berbagai tekanan dan konflik tersebut pada akhirnya akan bermuara pada terjadinya *role stress*.

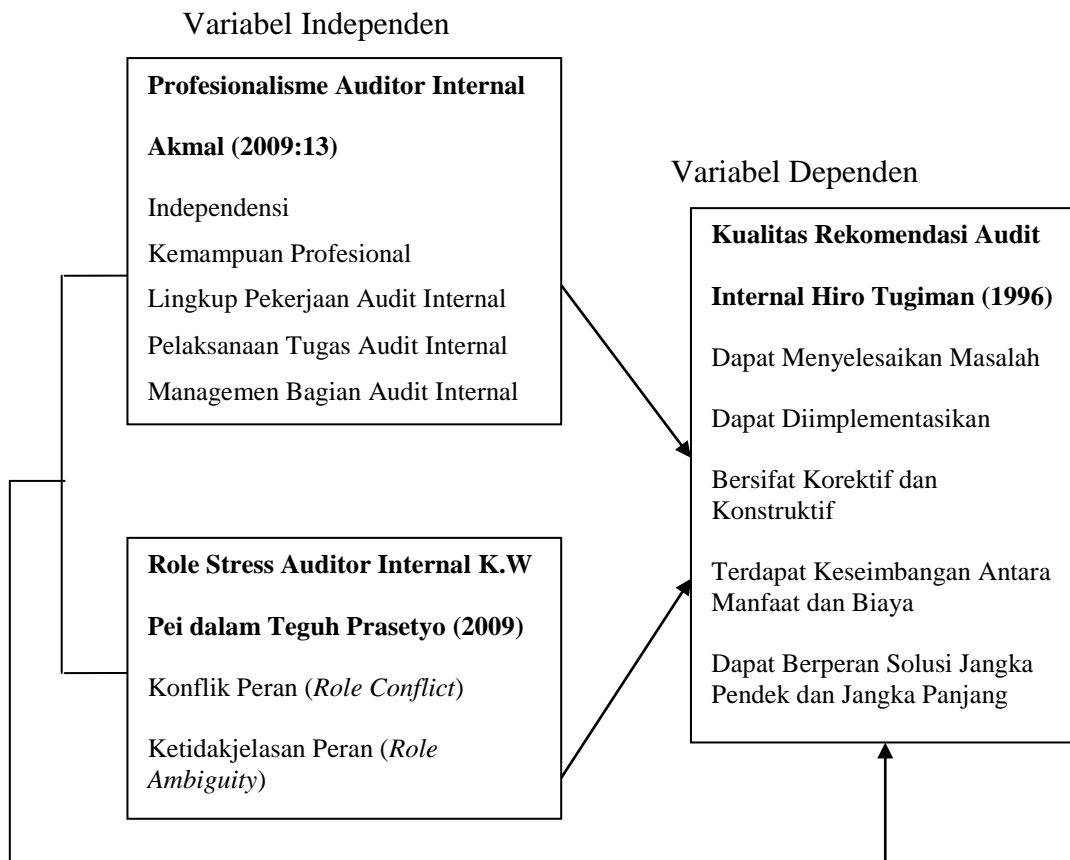
Role stress adalah suatu kondisi dimana auditor mengalami *role conflict* dan *role ambiguity*. *Role conflict* merupakan suatu situasi dimana terdapat harapan yang berbeda dari auditor atas aktivitas pekerjaan dijalankannya karena tidak sesuai dengan kriteria pekerjaan yang harus dijalankan auditor internal semestinya, sedangkan *role ambiguity* adalah suatu situasi dimana auditor yang melaksanakan suatu peran dalam pekerjaannya mengalami kekurangan informasi mengenai aktivitas yang harus dilakukannya ataupun hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan yang dilakukannya.

Role Stress biasanya terjadi di lingkungan kerja karena adanya tekanan dari pihak yang memiliki kepentingan atau juga *auditee*. Tekanan yang didapatkan dari atasan dalam memberikan wewenang biasanya terbatas, sehingga tidak jarang auditor internal dalam bekerja terbatas pada keinginan *auditee* yang mengharuskan dirinya bekerja sesuai dengan keinginan *auditee* sebagai pemberi kerja. Menurut Budi Sasongko (2007) *role stress* dapat menekan auditor internal dalam memberikan kualitas rekomendasi yang sesuai dengan kebutuhan, karena dengan adanya tekanan auditor internal terfokus untuk memberikan rekomendasi yang sesuai keinginan *auditee* bukan berdasarkan kebutuhan semua pihak.



Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rizzo (1997) dalam Indreswari (2007) “Tekanan-tekanan pekerjaan seperti itulah yang akhirnya membuat auditor mengalami *role stress* dalam menjalankan pekerjaannya hingga akhirnya kualitas kerja dari mereka menurun, yang dalam hal ini tercermin dalam penurunan kualitas rekomendasi audit internal”.

Penjelasan mengenai pengaruh profesionalisme auditor internal dan role stress auditor internal terhadap kualitas rekomendasi audit internal dapat dilihat secara singkat melalui kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran yang dibuat berupa gambar skema untuk lebih menjelaskan mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Gambar 2.1 adalah kerangka pemikiran dari penelitian mengenai pengaruh profesionalisme auditor internal dan role stress auditor internal terhadap kualitas rekomendasi audit internal.



**Gambar 2.1**

### Kerangka Pemikiran

## 2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:93) mengungkapkan bahwa pengertian hipotesis adalah sebagai berikut:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang

terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya maka dalam penelitian ini, rumusan hipotesis penelitian yang diajukan penulis adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh profesionalisme auditor internal terhadap kualitas rekomendasi audit internal

H2: Terdapat pengaruh *role stress* auditor internal terhadap kualitas rekomendasi audit internal

H3: Terdapat pengaruh profesionalisme auditor internal dan *role stress* auditor internal secara bersama-sama terhadap kualitas rekomendasi audit internal.