

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan *internal auditor* dalam era globalisasi saat ini sangat pesat, bahkan fungsi *internal auditor* dalam suatu perusahaan semakin diperlukan untuk melakukan pemeriksaan, evaluasi dan pengawasan guna meningkatkan kredibilitas perusahaan di mata masyarakat luas. Masyarakat akan semakin percaya dengan kualitas laporan keuangan perusahaan, jika perusahaan memiliki *internal auditor* yang berkompeten didalamnya. Karena auditor internal yang berkompeten tinggi disini berarti, seseorang yang dengan keterampilannya dapat mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan (Trotter, 1986). Hal ini yang membuat setiap perusahaan membutuhkan audit internal dalam departemennya, karena mereka menyakini bahwa dengan adanya auditor internal di dalam perusahaannya, maka akan mempermudah kegiatan operasional perusahaannya tersebut.

Pada saat ini keberadaan departemen *internal audit* sudah merupakan bagian penting dari suatu perusahaan. Audit internal memberikan informasi yang diperlukan manajer dalam menjalankan tanggungjawab mereka secara efektif. Audit Internal bertindak sebagai penilai independen untuk menelaah operasional perusahaan dengan mengukur dan mengevaluasi kecukupan kontrol serta efisiensi dan efektifitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu, auditor internal memiliki peran yang sangat penting dalam semua hal yang berkaitan dengan pengelolaan

perusahaan dan resiko-resiko terkait dalam menjalankan usaha (Sawyer's, 2005:7). Salah satu departemen yang membutuhkan *internal auditor* adalah Aparat Intern Pengawas Pemerintah yaitu, Inspektorat.

Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 11 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Inspektorat Kota Bandung, Inspektorat merupakan unsur pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang dipimpin oleh seorang Inspektur yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Walikota dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah.

Sementara Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 3 Tahun 2013 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi Jawa Barat. Tugas Pokok dan Fungsi tersebut yaitu : (1) Tugas Pokok : Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di Daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan Kabupaten/Kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan Kabupaten/Kota, berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan, (2) Inspektorat mempunyai fungsi yaitu: penyelenggaraan perencanaan program pengawasan, Penyelenggaraan perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan, Penyelenggaraan pemeriksaan, pengusutan, pengujian, *monitoring*, evaluasi, reviu dan penilaian tugas pengawasan, penyelenggaraan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Ada beberapa fenomena menarik yang dapat dicermati dalam era globalisasi saat ini yaitu, fungsi audit internal di Indonesia masih belum efektif karena masih banyaknya temuan audit yang tidak terdeteksi oleh aparat inspektorat sebagai auditor internal, akan tetapi ditemukan oleh BPK sebagai auditor eksternal, hal ini dikatakan oleh Ketua Badan Pemeriksa Keuangan pada penyerahan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester 1 (2009) (Zeyn,2014).

Contoh kasus terbaru yang terjadi seperti temuan audit BPK dalam LHP I Tahun 2014 mengungkapkan sebanyak 6.531 kasus kelemahan sistem pengendalian intern dan 8.323 kasus ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan. Dari jumlah kasus ketidakpatuhan tersebut, sebanyak 4.900 kasus senilai Rp25,74 triliun merupakan temuan yang berdampak finansial yaitu temuan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan kerugian, dan kekurangan penerimaan. Hal ini dikarenakan tidak ditindaklanjutinya rekomendasi audit dari sejumlah kasus temuan audit diatas, mengenai kelemahan system pengendalian intern dan ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang akhirnya menyebabkan sejumlah kerugian yang mencapai Rp25,74 triliun (LHP BPK 2014).

Hasil LHP semester I (2014) diatas menunjukkan bahwa tidak menutup kemungkinan auditor internal belum mampu mendeteksi temuan audit mengenai kelemahan dan penyimpangan yang terjadi, dimana hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Ketua Badan Pemeriksa Keuangan tahun 2009 dan dari contoh kasus diatas. Selain itu juga terlihat bahwa dari tahun 2009-2014 fungsi *internal audit* di Indonesia masih belum efektif atau masih dalam tahap perbaikan. Salah

satu fungsi *internal audit* yang belum efektif tersebut adalah tidak ditindaklanjutinya rekomendasi audit (LHP BPK 2014). Karena rekomendasi audit baru bisa dibuat atau ditindaklanjuti, jika auditor internal telah mampu mendeteksi adanya temuan audit, dimana temuan audit tersebut yang menjadi dasar dari dilakukannya tindakan koreksi untuk membuat bahan rekomendasi audit bagi perusahaan. Rekomendasi audit tersebut, digunakan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja melalui tindakan koreksi terhadap temuan- temuan audit, yang ditunjukkan untuk membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. (Indreswari ,2007)

Rekomendasi auditor internal menurut Sawyer (2005:8) merupakan : pendapat auditor yang dipertimbangkan mengenai suatu situasi tertentu dan harus mencerminkan pengetahuan dan penilaian auditor mengenai pokok persoalannya dalam arti apa yang harus dilakukan untuk mengatasinya. Rekomendasi hasil pengawasan Inspektorat Provinsi berupa rekomendasi administrasi, kerugian Negara/Daerah dan Kewajiban Setor, merupakan masukan-masukan bagi pimpinan SKPD untuk mengambil langkah – langkah berupa perbaikan dan pengembangan bagi organisasi ke depannya ([Http:// inspektorat sulsel.org](http://inspektorat.sulsel.org)).

Indikator rekomendasi audit internal yang telah ditetapkan untuk dapat dikatakan berkualitas menurut Hiro Tugiman (1997), yaitu: (1) Rekomendasi audit dapat memperbaiki kondisi yang ada atau dapat menyelesaikan masalah, (2) Rekomendasi audit tersebut dapat ditindak lanjuti secara logis, praktis dan *reasonable*,(3) Bersifat korektif dan konstruktif, (4) Sebagai solusi jangka pendek

dan jangka panjang, (5) Serta merupakan hasil pelaksanaan dari proses audit yang dijalankan secara benar.

Sedangkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan untuk dapat dikatakan berkualitas menurut Ratliff (1988:350) yaitu: rekomendasi audit harus dapat menyelesaikan masalah, dapat diimplementasikan oleh *auditee*, sesuai dengan operasi *auditee*, memberikan manfaat yang melebihi biayanya, serta merupakan solusi jangka pendek dan panjang. Indikator-indikator dan kriteria tersebut oleh penulis akan dijadikan sebagai alat ukur untuk mengukur kualitas rekomendasi audit internal yang terdapat pada Inspektorat provinsi Jawa Barat, adapun indikator dan kriteria yang digunakan seperti rekomendasi audit harus dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi, dapat diimplementasikan, bersifat korektif dan konstruktif, memperhatikan keseimbangan biaya dan manfaat, berperan sebagai solusi jangka pendek dan panjang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hudiwinarsih (2005) tentang kualitas hasil kerja auditor yang dilihat dari pengalaman kerja yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan professional, afiliasi komunitas terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turn over intention*. Dalam penelitian tersebut faktor kepuasan kerja dan peraturan professional berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor, dimana salah satu dari hasil kerja auditor internal berupa rekomendasi audit.

Sementara Fogarty, Singh, Rhoads, dan Moore dalam penelitian Indreswari (2007) menyatakan bahwa *role stress* dapat memberikan dampak negatif pada hasil kerja auditor internal, dimana dari 2 penelitian ini menunjukkan

bahwa kepuasan kerja dan *role stress* dapat mempengaruhi salah satu dari hasil kerja auditor internal yang berupa rekomendasi audit. Sehingga penulis dalam penelitian ini hanya membahas 2 faktor yang mempengaruhi kualitas rekomendasi audit di atas antara lain *role stress* dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kualitas rekomendasi audit dalam penelitian ini adalah *role stress*. Menurut Rozanaturrizqie (2008) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *Role stress* biasanya terjadi di lingkungan kerja karena adanya tekanan dari atasan dalam memberikan wewenang, dalam konteks audit adalah tekanan yang diberikan oleh *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. Dalam hal ini, keinginan yang *auditee* inginkan biasanya agar laporan keuangan perusahaannya terlihat baik atau bagus. Hal ini dilakukan agar para investor atau pemegang saham percaya dan tertarik untuk berinvestasi kedalam perusahaannya tersebut, sehingga situasi seperti ini membuat auditor disudutkan pada keputusan yang berat untuk memilih antara mengikuti keinginan dari *auditee* atau tetap berpegang teguh pada sikap independensi yang dimilikinya. tekanan-tekanan seperti itulah yang akhirnya menimbulkan *role stress* pada auditor internal di dalam pekerjaannya.

*Role stress* menurut Woelf dan Snoek (1962) dalam Anisykurlillah dkk (2013) yaitu seberapa luas ekspektasi serangkaian peran anggota organisasi menghadapi situasi yang mengandung 3 dimensi, yaitu *role ambiguity*, *role*

*conflict*, dan *role overload*. Menurut Handi M.H dalam Ahadiat (2007) menyatakan bahwa *Role Conflict* terjadi karena suatu keadaan yang tidak menyenangkan berupa pertentangan yang terjadi pada diri seseorang karyawan yang disebabkan karena ketidaksesuaian antara tuntutan peran dari suatu pekerjaan atau jabatan dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan tersebut. Menurut Handi M.H dalam Ahadiat (2007) *role ambiguity* yaitu: “suasana dimana seorang karyawan merasa tidak jelas tentang peran (fungsi, wewenang, dan tanggung jawab) yang tidak jelas tentang peran yang diharapkan pada dirinya dari perusahaan” (Media Indonesia, 5 April 1998:11). Sementara Menurut Beehr (1976) dalam Hanny (2008) mengatakan bahwa *Role overload* (kelebihan peran) akan terjadi ketika seorang karyawan atau profesional mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dibawah tekanan jadwal yang sangat ketat.”

Leontaridi dan Ward (2002) dalam Indrawan (2009) menyatakan bahwa Gejala terjadinya stres ditempat kerja dapat diamati dari perilaku para karyawan, antara lain: kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang menurun, semangat kerja menghilang, kurangnya kreativitas dan inovasi, keputusan yang jelek, serta banyak melakukan pekerjaan yang tidak produktif. Kesimpulan dari pendapat Leontaridi dan Ward (2002) tersebut adalah *role stress* dalam pekerjaan dapat menyebabkan seorang auditor internal kesulitan untuk mengambil sebuah keputusan atau alternatif-alternatif yang baik dalam memberikan rekomendasi, agar keputusan atau alternatif tersebut dapat menyelesaikan masalah dan dapat diimplementasikan kedalam masalah yang dihadapinya. Tidak hanya itu saja *role*

*stress* dalam pekerjaan juga dapat menyebabkan auditor internal banyak melakukan pekerjaan yang tidak produktif, sehingga hasil kerjanya pun menjadi kurang berkualitas. Dimana akibat negatif dari *role stress* tersebut dapat berakibat pada salah satu hasil kerja internal auditor yang disebut rekomendasi audit.

Faktor kedua dalam penelitian ini yang mempengaruhi kualitas rekomendasi audit yaitu, kepuasan kerja. Menurut Luthans (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal (Lathifah, 2008). Hal ini berarti bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan (kepuasan kerja) karyawannya, maka karyawan tersebut akan memberikan hasil yang maksimal dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadapnya. Tapi sebaliknya, jika karyawan tersebut merasa tidak puas, maka mereka cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja.

Pendekatan Wexley dan Yukl (1977) berpendapat bahwa pekerjaan yang terbaik bagi penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja adalah dengan memperhatikan baik faktor pekerjaan maupun faktor individunya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja dan kesempatan untuk maju serta



faktor individu yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilai-nilai yang dianut dan sifat-sifat kepribadian. Seperti yang dikemukakan diatas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah mutu pengawasan/kualitas pengawasan, dalam hal ini kualitas pengawasan dilihat dari kualitas rekomendasi audit internal yang diberikan. Rekomendasi audit tersebut diberikan dalam upaya memberikan tindakan perbaikan terhadap temuan audit mengenai ketidakpatuhan dan kelemahan pengendalian internal sebuah perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Oryza (2014) dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa tingkat *role stress* auditor internal ternyata memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas rekomendasi audit internal. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Indreswari (2007) berpendapat bahwa *role stress* mempunyai pengaruh negatif terhadap kualitas rekomendasi internal audit. Penelitian tersebut mengambil objek penelitiannya pada Perusahaan BUMN maupun Bank.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini adalah peneliti menambahkan satu variabel X yaitu kepuasan kerja. Hal inilah yang menjadi perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini. Serta lokasi penelitian yang dilakukan didalam penelitian ini juga berbeda, karena pada penelitian sebelumnya peneliti lebih banyak melakukan penelitian pada perusahaan BUMN, sementara penelitian saat ini dilakukan dilokasi yang berbeda yakni, Insektorat Provinsi Jawa Barat.

Penulis memiliki alasan memilih objek penelitian di Inspektorat Provinsi Jawa Barat yaitu, karena fungsi internal audit di Indonesia seperti yang dikemukakan oleh ketua BPK belum efektif karena masih banyaknya temuan audit yang tidak terdeteksi oleh aparat inspektorat sebagai auditor internal, akan tetapi ditemukan oleh auditor eksternal yaitu Badan Pemeriksa Keuangan. Dari pernyataan ketua BPK tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Inspektorat Provinsi yang berada di Jawa Barat, guna mengetahui apakah salah satu fungsi *internal audit* yang berupa rekomendasi audit, untuk tindakan perbaikan ini sudah dapat dikatakan berkualitas atau belum dengan pertimbangan 2 variabel yang mempengaruhinya seperti, *role stress* dan kepuasan kerja .

Berdasarkan uraian di atas penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi “**Pengaruh *Role Stress* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal Pemerintah**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang saya buat di atas, maka saya sebagai penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar tekanan peran (*role stress*) berpengaruh terhadap kualitas rekomendasi audit internal.
2. Seberapa besar kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas rekomendasi audit internal .

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui:

1. Tekanan peran (*role stress*) yang berpengaruh terhadap kualitas rekomendasi audit internal.
2. Kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kualitas rekomendasi audit internal.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

#### 1.4.1 Kegunaan Teoretis / Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk mengembangkan ilmu akuntansi khususnya mengenai penerapan audit internal dalam hubungannya dengan kepuasan kerja, rekomendasi audit internal dan *role stress* yang terdiri dari 3 elemen: *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload*.

#### 1.4.2 Kegunaan Praktis / Empiris

##### a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan kajian dan masukan yang berkaitan dengan penerapan audit internal serta diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan hasil penelitian ini kiranya dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas rekomendasi audit internal para auditor internal dalam hubungannya dengan beberapa faktor yang berhubungan kepuasan kerja dan *role stress*.

#### b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai audit internal khususnya pengaruh *role stress* dan kepuasan kerja terhadap kualitas rekomendasi audit internal pada pemerintahan.

#### c. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi, serta dapat dijadikan sebagai informasi tambahan dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan judul yang sama.

#### d. Para Pembaca

Penelitian yang saya buat ini diharapkan menjadi salah satu hasil penelitian yang digemari dan yang bisa menambah pengetahuan para pembaca secara lebih mendalam lagi mengenai *role stress*, kepuasan kerja dan kualitas rekomendasi audit internal.

### 1.5 Sistematika Penelitian

Penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

#### BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

#### BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, teori-teori tentang *role stress* yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, kepuasan kerja dan rekomendasi audit internal termasuk pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran.

### BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari objek dan metode penelitian yang digunakan, definisi dan pengukuran variabel penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, populasi dan sample, serta pengujian instrumen penelitian dan pengujian hipotesis.

### BAB 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan karakteristik objek penelitian, deskripsi data, analisis data, serta pembahasan dari hasil penelitian.

### BAB 5: SIMPULAN, DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan dari hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang bermanfaat untuk penelitian berikutnya.