

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negeri yang sedang berkembang yang memiliki berbagai jenis perusahaan yang beraneka ragam. Terdapat perusahaan swasta maupun perusahaan milik pemerintah yang ikut meramaikan persaingan usaha di bumi pertiwi ini. Dengan perusahaan yang selalu berkembang, manajemen tidak bisa mengawasi secara langsung kinerja perusahaan apakah sudah berjalan secara efektif, efisien dan ekonomis. Salah satu profesi yang dapat diberdayakan oleh manajemen untuk melakukan fungsi pengawasan ini adalah Auditor Internal.

Audit internal adalah sebuah aktivitas konsultasi dan keyakinan objektif yang dikelola secara independen di dalam organisasi dan diarahkan oleh filosofi penambahan nilai untuk meningkatkan operasional perusahaan (Sawyer 2009 : 8). Keberadaan Audit Internal pada BUMN sudah diatur berdasarkan Undang-undang RI No. 19 Tahun 2003 mengenai BUMN Pasal 67 yang menyebutkan bahwa pada setiap BUMN dibentuk satuan Pengawas internal yang merupakan aparat pengawas internal perusahaan.

Audit internal membantu organisasi dalam mencapai tujuan dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi kontrol dan pengelolaan organisasi (Sawyer yang dialihbahasakan oleh Ali Akbar, 2009 : 8). Auditor internal diharapkan dapat membuat kinerja perusahaan lebih efektif, efisien dan ekonomis. Melalui pengawasan internal yang baik dapat

diketahui apakah suatu perusahaan pemerintah telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan rencana, kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga perlu ditingkatkan kinerja para auditor agar dapat membatu tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu.

Auditor internal adalah pihak yang sangat berperan dalam sistem pengendalian perusahaan dimana auditor menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini terbukti dengan munculnya kasus-kasus yang berkaitan dengan kinerja auditor internal seperti salah satu contoh kasus yang terjadi pada salah satu BUMN. di PT Kereta Api Indonesia atau disingkat PT. KAI merupakan salah satu BUMN yang bergerak dalam bidang jasa transportasi angkutan darat yang produk jasanya yaitu sarana transportasi kereta api yang banyak digunakan oleh masyarakat Indonesia. Kecurangan tersebut tidak lepas dari masih buruknya kinerja auditor internal dikarenakan ketidak mampuan auditor internal dalam mengungkap kecurangan yang terjadi di lingkungan perusahaan tersebut dalam menjalankan kegiatannya,

fenomena kecurangan, diantaranya adalah Direktur eksekutif gerakan manifestasi rakyat (Gamitra) Sabam Pakpahan mengungkap proyek dan sterilisasi jalur kereta api (KA) selama tujuh tahun terakhir sarat dengan Korupsi. di Dirjen Perkeretapiian dan Satuan Kerja (Satker), Sabam melanjutkan memaparkan modus pencurian uang negara oleh oknum-oknum pengusaha yang didukung pejabat terkait dan pengawas lapangan. Diantaranya ketebalan plat strip seharusnya 6 milli meter. Tapi yang terpasang hanya 3 milimeter saja. (<https://www.wartaekonomi.co.id>).

Fenomena selanjutnya adalah Kasus kelalaian auditor internal yang pernah terjadi juga di PT. KAI yang sangat berpotensi adanya penyimpangan keuangan negara akibat kelemahan kinerja auditor internal dan ketidaktaatan perundang-undangan. Badan Akuntabilitas Keuangan Negara (BAKN) Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) mensinyalir kinerja auditor internal PT. Kereta Api Indonesia tidak efektif, sehingga BUMN berpotensi mengalami kerugian negara. Berdasarkan fenomena yang terjadi, Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) pada tahun 2014 mengungkapkan sebanyak 6.531 kasus kelemahan kinerja auditor internal dan 8.323 kasus ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan senilai Rp 30,87 triliun. Dari jumlah kasus ketidakpatuhan tersebut, sebanyak 4.900 kasus senilai Rp 25,74 triliun merupakan temuan yang berdampak finansial yaitu temuan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan kerugian, potensi kerugian, dan kekurangan penerimaan.

Hasil pemeriksaan atas laporan keuangan Semester I Tahun 2014 menunjukkan adanya 5.948 kasus kelemahan kinerja auditor internal dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan sebanyak 7.173 kasus senilai Rp 10,92 triliun. Selama proses pemeriksaan keuangan, entitas telah menindaklanjuti temuan ketidakpatuhan yang mengakibatkan kerugian, potensi kerugian, dan kekurangan penerimaan dengan penyerahan asset dan/atau penyetoran uang ke kas negara/ daerah senilai Rp 540,56 miliar. (www.bpk.go.id/news)

Fenomena - fenomena diatas menunjukkan bahwa kinerja auditor internal masih rendah sehingga dibutuhkan kinerja auditor yang baik secara kualitas dan kuantitas. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah kompetensi, motivasi, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi seorang auditor internal. Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran (Edy Sujana,2012)

Kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk mencapai tugas yang menentukan pekerjaan individual (Amin Widjaja Tunggal ,2013:429).

Jika seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki prestasi kerja atau kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi kerjanya rendah, sehingga dengan adanya penerapan atau pemberian motivasi yang benar akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Mangkunegara,2014:104).

Kata Motivasi berasal dari kata Latin "*Motive*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang terdapat dalam diri organism yang menyebabkan organism itu bertindak atau berbuat. Selanjutnya diserap dalam bahasa Inggris *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Pengertian motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko,2010:89)

Ketidajelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Adanya ketidakjelasan peran dalam suatu kantor atau perusahaan, dapat membuat kinerja auditor menjadi kurang optimal dalam menangani kliennya, sehingga dapat menurunkan kinerja seorang auditor (Hanif,2013)

Pengertian ketidakjelasan peran adalah merupakan kesenjangan pemahaman, ketidakpastian, dan ketidakjelasan apa yang harus dilakukan seseorang individual dalam melakukan pekerjaannya. Ketidajelasan peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negative terhadap perilaku individu, seperti

timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan pekerjaan dan penurunan kepuasan kerja (Hanif,2013)

Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan mempengaruhi motivasinya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. (Hanna dan Firmanti,2013)

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins dalam Zarnali,2010)

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Edy Sujana (2016) dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Pemerintah Kabupaten Badung dan Buleleng Provinsi Bali. Meskipun penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya, akan tetapi terdapat perbedaan pada lokasi yang diteliti, teknik sampling, dimensi serta indikator penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, maka penulis tertarik untuk mengambil Judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Ketidakjelasan Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal (Study Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero))”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis merumuskan masalah-masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
2. Bagaimana motivasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
3. Bagaimana ketidakjelasan peran pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
4. Bagaimana komitmen organisasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
5. Bagaimana kinerja auditor internal pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
6. Seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal secara parsial pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

7. Seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal secara simultan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dengan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis ketidakjelasan peran pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
4. Untuk mengetahui dan komitmen organisasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
5. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja auditor internal pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi, motivasi, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal secara parsial pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi, motivasi, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal secara simultan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

1.4 Kegunaan Penelitian.

Kegunaan penelitian ini adalah untuk memperluas ilmu peneliti, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan ilmu untuk mendukung ilmu akuntansi khususnya pengaruh kompetensi, motivasi, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penulis Berharap hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, wawasan serta informasi tentang kompetensi, motivasi, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan oleh penulis berguna bagi berbagai pihak, diantaranya :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan, untuk memperoleh gambaran mengenai masalah audit khususnya kompetensi, motivasi, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal.

2. Bagi Perusahaan / Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan atau menjadi masukan dan tambahan informasi bagi PT Kereta Api Indonesia (Persero) untuk mengatasi kelemahan-kelemahan dalam hubungannya dengan kompetensi, motivasi, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi sehingga kegiatan ini dapat dilaksanakan dengan baik dan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja auditor internal.

3. Bagi Peneliti Lain

Dapat dijadikan sebagai bahan tambahan pertimbangan dan pemikiran dalam penelitian lebih lanjut dalam bidang audit yang sama, yaitu mengenai Pengaruh kompetensi, motivasi, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal.

1.5 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penulis akan melakukan penelitian pada PT Kereta Api Indonesia (Persero). Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan April 2018 sampai dengan selesai untuk mendapatkan data-data tertulis dan informasi lainnya sebagai bahan penyusunan skripsi.