

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Covid-19 atau disebut juga SARS-CoV-2 merupakan virus yang pertama kali terdeteksi pada bulan Desember 2019 di Wuhan, Cina dan mulai menyebar keseluruh penjuru dunia tak terkecuali Indonesia yang memiliki kasus Covid-19 untuk pertama kalinya yaitu pada bulan Maret 2020 serta WHO (*World Health Organization*) dibulan yang sama juga mengumumkan secara resmi virus ini sebagai pandemi. Kehadiran pandemi Covid-19 ditengah-tengah masyarakat dunia khususnya di Indonesia memberikan dampak yang begitu luar biasa dalam berbagai aspek yaitu aspek kesehatan, pendidikan, politik termasuk ekonomi. Salah satu dampak yang mencakup semua adalah peralihan dari kegiatan yang semula dilakukan secara tatap muka atau *offline* berubah sebagian besar menjadi *online* atau dilakukan secara jarak jauh melalui kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar).

Ditengah merebaknya pandemi Covid-19, pemerintah memberlakukan kebijakan kepada para pegawainya untuk melakukan pekerjaannya dari rumah atau dikenal dengan istilah yang sedang *trend* yaitu *Work from Home (WFH)* suatu pola kerja jarak jauh dimana pegawai mempunyai keleluasaan dalam mengatur waktu bekerja dengan menggunakan bantuan teknologi informasi dan komunikasi (Efendi,2020:54). Peralihan sistem ini sebagai bentuk upaya untuk menangani Covid-19 agar tidak menyebar terlalu jauh kepada masyarakat Indonesia, hal ini tertuang dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik

Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang panduan pencegahan dan pengendalian *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) di tempat kerja perkantoran dan industri dalam mendukung keberlangsungan usaha pada situasi pandemi salah satunya pada BAB II Poin A5 mengatur tentang sistem bekerja dari rumah atau *Work from Home* serta menentukan pekerja esensial yang perlu tetap bekerja atau datang ke tempat kerja dan pekerja yang dapat melakukan pekerjaan dari rumah. Kebijakan atau aturan ini berlaku untuk semua bidang pekerjaan/profesi tak terkecuali untuk auditor internal.

Institute of Internal Auditors (IIA) memberikan definisi audit internal adalah aktivitas asurans dan konsultasi yang independen dan objektif, yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi mencapai tujuannya melalui pendekatan yang sistematis dan teratur dalam mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses manajemen risiko, pengendalian dan tata kelola. Auditor internal dipekerjakan oleh organisasi, namun independen terhadap aktivitas yang mereka audit. Karena independensi merupakan keharusan, maka auditor internal idealnya melapor langsung ke dewan serta auditor internal harus mematuhi Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal dari *Institute of Internal Auditors* (Bendermacher, 2017:4). Auditor internal berada dalam posisi yang unik dalam melakukan audit manajemen dan beberapa orang sering menggunakan istilah “audit internal” dan “audit manajemen” secara bergantian atau identik. Kondisi ekonomi yang berubah menjadi tantangan sekaligus resiko bagi perusahaan. Tantangan yang dihadapi perusahaan akibat adanya pandemi ini diantaranya

adalah terbatasnya perjalanan dinas sebab adanya resiko auditor yang terinfeksi virus terutama ketika sedang dalam perjalanan dan ketentuan bekerja dari rumah yang berdampak pada berkurangnya jumlah karyawan yang *stay* di kantor (Agustin, 2021:299).

Kinerja auditor internal adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Taufik Akbar, 2015:3). Menjaga kestabilan suatu bisnis adalah sebuah keharusan bagi setiap entitas usaha agar tetap berkelanjutan dengan kerjasama yang baik antar para pengelola yang ada pada bisnis tersebut termasuk auditor internal. Auditor internal yang menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan yang seharusnya dapat membantu dalam pertumbuhan dan pertahanan suatu bisnis.

Pada kondisi pandemi seperti ini menjadi sebuah tantangan bagi para auditor internal untuk tetap memberikan kinerja yang maksimal meskipun terbatas ruang gerak secara langsung dalam melakukan tugasnya karena harus bekerja dari rumah, tetapi harus memberikan hasil audit yang berkualitas agar perusahaan dapat terus bertahan meski dilanda ketidakpastian akibat kehadiran virus Covid-19 ini. Tantangan tersebut tidak hanya berlaku untuk auditor internal perusahaan maupun usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) swasta tetapi berlaku juga untuk auditor internal yang bertugas pada BUMN. Secara umum pengertian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menurut para ahli adalah badan usaha yang modalnya berasal dari kekayaan negara. Berdasarkan Undang-Undang RI No.19

Tahun 2003 mengatakan bahwa pengertian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah Badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara (Salain, Adiyadnya dan Rismawan, 2020:21). Auditor yang bertugas pada BUMN dikenal dengan Satuan Pengawasan Intern (SPI) yang perannya sama seperti auditor internal pada umumnya. SPI memiliki tugas membantu memberikan saran pemikiran kepada direksi dalam menjalankan pengawasan kegiatan operasi perusahaan, mencakup penggunaan sumber daya operasional serta sistem dan prosedur perusahaan. SPI juga dapat memberikan penilaian terhadap efektifitas dan efisiensi pengolahan unit usaha yang disajikan dalam bentuk laporan audit. Laporan hasil audit harus disertai rekomendasi perbaikan yang berguna untuk memberikan keyakinan bagi manajemen dalam mempertimbangkan tindakan korektif (Radjagukguk, Ramantha dan Mimba, 2014:393).

Kementerian BUMN (Badan Usaha Milik Negara) sebagai lembaga yang membawahi perusahaan-perusahaan di bidang strategis melalui Menteri Erick Thohir menghimbau para karyawannya untuk bekerja dari rumah dengan membagi jadwal kedinasan untuk pegawai pengelola gedung, sekretaris pimpinan dan layanan terkait. Hal ini dimaksudkan agar operasional kantor tetap berjalan dengan baik serta tetap dapat memantau kinerja karyawan pada masa kerja *work from home* (Salain, Adiyadnya dan Rismawan, 2020:21). Peran BUMN pada masa pandemi ini sangat diharapkan dapat membantu masyarakat serta berkontribusi pada pemulihan ekonomi Indonesia. Tentu saja untuk mencapai itu, auditor internal juga memiliki andil dengan menghasilkan laporan audit yang berkualitas

dan laporan audit yang berkualitas berasal dari kinerja yang berkualitas meski dalam masa pandemi seperti ini. Audit internal memberikan peranan yang besar bagi pihak manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan. Pihak manajemen perusahaan membutuhkan informasi yang handal dan strategis dari auditor internal untuk pengambilan kebijakan, prosedur, serta proses pengambilan keputusan bisnis (Indriyanti Linting, 2013:1).

Menurut *The Institute of Audit Internal (IIA)* (2005:11) standar kinerja auditor internal meliputi perencanaan penugasan, pelaksanaan penugasan dan komunikasi hasil penugasan. Meskipun ada standar kinerja auditor yang dapat dijadikan acuan agar kinerja seorang auditor internal itu baik maupun berkualitas seperti yang sudah tercantum pada *International Professional Practices Framework (IPPF)* tetapi tetap saja masih ada beberapa kasus atau fenomena-fenomena sekitar kita yang menunjukkan masih kurangnya kinerja auditor internal khususnya kinerja auditor internal pada BUMN.

Salah satu anggota Komisi VI DPR RI Amin Ak mendesak pemerintah lebih serius untuk menuntaskan berbagai penyimpangan di sejumlah BUMN termasuk di Garuda, Jiwasraya dan sejumlah BUMN lainnya. Merujuk data Kementerian BUMN pada September 2021, tercatat ada 159 kasus korupsi yang terjadi di lingkungan Kementerian BUMN. Kasus hukum itu pun melibatkan kurang lebih 53 pejabat di kementerian yang dipimpin hingga petinggi perusahaan negara. Dugaan tindak pidana korupsi di tubuh perseroan pelat merah disinyalir telah berlangsung lama. Menurut Amin, terungkapnya berbagai kasus korupsi di BUMN secara beruntun, telah menyirnakkan kepercayaan publik. Sebagai lembaga

yang juga menjadi salah satu sumber pendapatan negara, tak seharusnya skandal korupsi melekat pada perusahaan-perusahaan BUMN. Hal ini salah satunya karena berasal dari lemahnya kinerja serta fungsi pengawasan atau auditor internal yang tergabung dalam SPI termasuk pengawasan oleh Dewan Komisaris terhadap Dewan Direksi. Harus ada gerak cepat dan lugas dalam menindaklanjuti berbagai indikasi praktik kecurangan di BUMN yang sudah dinotifikasi pihak BPK, KPK atau lembaga lainnya untuk mencegah kejadian berulang (<https://kronologi.id>, 2022).

Fenomena yang pertama adalah dalam beberapa hari terakhir nama BUMN Perum Peruri kembali menyeruak. Pasalnya, anak perusahaan Perum Peruri yaitu PT. Peruri Digital Security (PDS) dilaporkan ke Polda Metro Jaya. PT PDS diduga melakukan pengadaan fiktif dengan nilai miliaran rupiah. Selain itu, Peruri juga menjadi sorotan lembaga audit Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) karena pengawasan yang lemah dalam mengawasi pencetakan uang dan pengelolaan bahan baku bekas hasil cetak yang harusnya dihancurkan. Hal ini membuktikan bahwa auditor internal pada perum peruri belum menerapkan standar kinerja auditor internal poin kedua yakni pelaksanaan penugasan yang seharusnya melakukan pengawasan dengan baik. Menanggapi dugaan korupsi di anak PT. Peruri Digital Security (PDS) masih bergulir di Polda Metro Jaya. Koordinator Masyarakat Anti Korupsi Indonesia (MAKI) Boyamin Saiman menyatakan, korupsi di lingkup BUMN sudah sering terjadi. Menurut Boyamin, salah satu penyebab munculnya sejumlah kasus dugaan korupsi di BUMN adalah lemahnya pengawasan di internal. Dalam hal pengawasan internal, komisaris

sebenarnya memegang peran penting. Namun hal tersebut menjadi tidak efektif karena posisi komisaris kerap dibagi-bagikan kepada tim sukses atau pendukung dan orang-orang yang berada di lingkaran penguasa (<https://www.law-justice.co>, 2021).

Fenomena kedua yang menunjukkan masih lemahnya kinerja auditor internal pada salah satu BUMN yaitu ditemukannya kasus korupsi Perusahaan Umum Perikanan Indonesia (Perum Perindo) Penyidik Kejaksaan Agung menetapkan Syahril Japarin sebagai tersangka perkara dugaan tindak pidana korupsi Perusahaan Umum Perikanan Indonesia (Perum Perindo) tahun 2016-2019. Syahril merupakan Dirut Perum Perindo 2016-2017. Selain Syahril, dalam kasus ini, Kejagung juga menetapkan Riyandi Utomo sebagai tersangka. Riyandi merupakan Direktur Utama PT Global Prima Santosa. Riyandi Utomo ditahan di Rumah Tahanan (Rutan) Salemba Cabang Kejagung, sementara SJ ditahan di Rutan Salemba Cabang Kejaksaan Negeri Jakarta Selatan. Para tersangka dijerat dengan Pasal 2 Ayat (1) Jo Pasal 18 UU Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi jo Pasal 55 ayat (1) ke-1 KUHP subsidi Pasal 3 jo Pasal 18 UU Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi jo Pasal 55 ayat (1) ke-1 KUHP. Selain itu, dalam melaksanakan bisnis perdagangan ikan tersebut beberapa pihak tidak dibuatkan perjanjian kerja sama, tidak ada berita acara serah terima barang, tidak ada laporan jual beli ikan, dan tidak ada dari pihak Perindo yang ditempatkan dalam penyerahan ikan dari supplier kepada mitra bisnis Perum Perindo. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian internal pada Perusahaan Umum Perikanan Indonesia masih lemah

karena kasus 2016 baru terungkap pada tahun 2021 sertamasih mengabaikan standar kinerja auditor internal poin kedua yakni pelaksanaan penugasan. (<https://nasional.kompas.com>, 2021).

Fenomena ketiga sekaligus menjadi perhatian peneliti adalah pada saat pandemi atau *era new normal* seperti ini semakin menurunkan kinerja auditor internal terutama pada perusahaan BUMN, hal ini dikuatkan dengan adanya pernyataan Pengamat Kebijakan Publik Wijayanto Samirin dalam wawancara IDX Channel pada 22 Juli 2021 mengatakan bahwa internal audit Perusahaan BUMN dinilai masih lemah. Pengamat Kebijakan Publik, Wijayanto Samirin mencoba, menakar apa yang membuat Penyertaan Modal Negara (PMN) tahun ini menjadi perdebatan. Adapun ia menyebut hal tersebut didorong oleh beragam faktor yang bertemu di satu titik. Pertama, adanya tren PMN lama-lama nilainya semakin bombastis. Dulu setiap tahun PMN nilainya 10 triliun kemudian naik terus hingga bisa mencapai 40 triliun. Namun sekarang normal barunya, nilai PMN sekitar 70 triliun ke atas. Kedua banyaknya pemberitaan penyelewengan oleh perusahaan-perusahaan yang terbit di media dimana hal itu mengandung *concern* tersendiri. Ketiga, Indonesia tengah mengalami keterbatasan fiscal apalagi ditengah pandemi seperti ini. Ketika disinggung terkait pertanggungjawaban PMN BUMN, Wijayanto menegaskan, pengawasan monitoring sangat penting dalam pemberian PMN. Dimana ketika PMN sudah diserahkan maka monitoringnya harus ketat terlebih penggunaannya harus sesuai dengan rencana dan harus dipantau prosesnya. Sejalan dengan itu, ia mendorong Kementerian BUMN supaya dapat menguatkan kualitas dari internal audit serta

standarisasi eksternal audit yang digunakan. Itu hal yang sangat penting karena hari ini Indonesia sedang menghadapi situasi pandemi dimana peluang kesalahan marak terjadi. Dengan adanya peningkatan nominal PMN maka banyak pihak yang berharap agar kinerja audit internalnya pun dapat semakin meningkat, tetapi sampai saat ini Satuan Pengawasan Intern masih dinilai lemah salah satunya target proyek Kereta Cepat Bandung-Jakarta yang terus melewati batas waktu baik hal dalam pengerjaan proyek maupun pengawasannya. Hal ini dapat dinilai bahwa SPI belum menerapkan standar kinerja auditor internal poin kedua yakni pelaksanaan penugasan. (<https://ekbis.sindonews.com>, 2021).

Menariknya dari ketiga fenomena tersebut, muncul pada saat masa-masa *Era New Normal* seperti ini yang seharusnya semua pihak saling bekerjasama untuk memulihkan Indonesia terutama pada aspek kesehatan dan ekonomi tetapi ironisnya masih banyak kasus-kasus korupsi terlebih pada perusahaan BUMN yang menjadi harapan masyarakat, hal ini terjadi karena kinerja auditor internal yang masih belum baik.

Kinerja auditor internal yang berkualitas didorong oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut seperti pada tabel berikut :

No	Peneliti	Tahun	Ketidaktejelasan Peran	Gaya Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Konflik Peran	Pemahaman Good Governance	Komitmen Organisasi	Kompetensi	Motivasi	Kesesuaian Peran	Independensi	Profesionalisme	Orientasi Etika	Pengalaman Audit	Kepuasan Kerja	Role Stress	Burnout	Integritas	Objektivitas	Kerahasiaan	Pelatihan Auditor	Work From Home	Locus Of Control	Jabatan Fungsional	Gaji Auditor	Self-Efficacy	Struktur Audit
	Budiartha																											
9	Anak Agung Putri Santikawati dan Bambang Suprasto H	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	
10	Aluh Ruhbaniah, Agusdin Agusdin dan Alamsyah	2017	-	x	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
11	Irma Istiariani	2018	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
13	Kartika Dwi Iryani	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
14	Mella Handayani	2019	-	x	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-	-		
15	Nurhamidah Pulungan	2020	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
16	Putu Tutik Wahyuni, Ni Made Sunarsih dan IA Budhananda Munidewi	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	✓	x	-	-	-	-	x	x	-	-	-	-	-	✓	-	
17	Zahrotul Jannah, Nur Diana dan M. Cholid Mawardi	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-	-	-	-	-	

(Sumber : Data Diolah oleh Peneliti, 2022)

Keterangan Tabel :

Tanda (✓) : Berpengaruh

Tanda (×) : Tidak Berpengaruh

Tanda (-) : Tidak Diteliti

Berdasarkan penelitian terdahulu faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja auditor internal adalah :

1. Ketidakjelasan Peran, diteliti oleh Rudi Riady (2013) serta Elizabeth Hanna dan Friska Firmanti (2013).
2. Gaya Kepemimpinan, diteliti oleh Elizabeth Hanna dan Friska Firmanti (2013).
3. Budaya Organisasi, diteliti oleh Rudi Riady (2013) serta Elizabeth Hanna dan Friska Firmanti (2013).
4. Konflik Peran, diteliti oleh Rudi Riady (2013) serta Aluh Ruhbaniah, Agusdin Agusdin dan Alamsyah (2017).
5. Pemahaman Good Governance, diteliti oleh Rudi Riady (2013).
6. Komitmen Organisasi, diteliti oleh Edy Sujana (2012), Julio Jayawardhani (2012) serta Nurhamidah Pulungan (2020).
7. Kompetensi, diteliti oleh Edy Sujana (2012), Komang Gunayanti Ariani dan I Dewa Nyoman Badera (2015) serta Irma Istiariani (2018).
8. Motivasi, diteliti oleh Edy Sujana (2012).
9. Kesesuaian Peran, diteliti oleh Edy Sujana (2012).
10. Independensi, diteliti oleh Irma Istiariani (2018).

11. Profesionalisme, diteliti oleh Julio Jayawardhani (2012), Ida Bagus Satwika Adhi Nugraha dan I Wayan Ramantha (2015), Irma Istiariani (2018) serta Putu Tutik Wahyuni, Ni Made Sunarsih dan I.A Budhananda Munidewi (2020)
12. Orientasi Etika, diteliti oleh Putu Tutik Wahyuni, Ni Made Sunarsih dan I.A Budhananda Munidewi (2020) serta Nurhamidah Pulungan (2020).
13. Pengalaman Audit, diteliti oleh Nurhamidah Pulungan (2020).
14. Kepuasan Kerja, diteliti oleh Nurhamidah Pulungan (2020).
15. *Role Stress*, diteliti oleh Julio Jayawardhani (2012) serta Kartika Dwi Iryani (2019).
16. *Burnout*, diteliti oleh Julio Jayawardhani (2012) serta Kartika Dwi Iryani (2019).
17. Integritas, diteliti oleh Komang Gunayanti Ariani dan I Dewa Nyoman Badera (2015).
18. Objektivitas, diteliti oleh Komang Gunayanti Ariani dan I Dewa Nyoman Badera (2015).
19. Kerahasiaan, diteliti oleh Komang Gunayanti Ariani dan I Dewa Nyoman Badera (2015).
20. Pelatihan Auditor, diteliti oleh Komang Gunayanti Ariani dan I Dewa Nyoman Badera (2015).
21. *Locus Of Control*, diteliti oleh Komang Gunayanti Ariani dan I Dewa Nyoman Badera (2015) serta Anak Agung Putri Santikawati dan Bambang Suprasto H (2016).

22. Gaji Auditor, diteliti oleh Anak Agung Putri Santikawati dan Bambang Suprasto H (2016).
23. *Self-Efficacy*, diteliti oleh Putu Tutik Wahyuni, Ni Made Sunarsih dan I.A Budhananda Munidewi (2020).
24. Struktur Audit, diteliti oleh Elizabeth Hanna dan Friska Firnanti (2013).

New Normal merupakan perubahan perilaku setiap individu/organisasi untuk tetap menjalankan aktivitas secara normal dengan ditambah menerapkan protokol kesehatan yang telah ditetapkan oleh kebijakan pemerintah dan atau badan organisasi dunia seperti WHO guna mencegah terjadinya penularan Covid-19 (Hari Sucahyowati, 2021:59). *Era New Normal* dipenuhi dengan sesuatu yang dikenal sebagai *VUCA* yaitu *volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity* (volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas). Pada *Era New Normal* ini sistem atau pola kerja akan berubah untuk menyeimbangi Covid-19 ini. Salah satunya adalah pola bekerja *hybrid* atau dilakukan secara *online* dan *offline* dengan porsi 50:50, namun tetap disesuaikan pada kebijakan yang ada. Auditor internal yang menghadapi *era new normal* ini harus siap akan perubahan-perubahan pola kerja disamping tuntutan untuk menghasilkan audit yang berkualitas. Namun, perubahan pola bekerja yang berubah karena adanya suatu krisis serta adanya *VUCA* dapat menimbulkan *Role Ambiguity* yang semakin tinggi.

Role Ambiguity adalah keadaan dimana perilaku yang terkait tidak mendapatkan peran yang jelas, tidak tepat, atau tidak sesuai bagi yang menjalankan peran tersebut (Michael J. Charter, 2016:1). *Role Ambiguity*

cenderung terjadi ketika orang masuk pada situasi yang baru, seperti mengambil suatu tugas pekerjaan yang asing karena bimbang dengan harapan sosial dan tugasnya, atau karena pola kerja yang baru seperti pola kerja yang diterapkan sekarang ini adalah *era new normal* (Ahmad K, 2020). *Burnout* adalah suatu keadaan pikiran yang disertai beragam gejala seperti kelelahan emosi, fisik dan psikologis, perasaan putus asa serta hilangnya semangat kerja dan bahkan semangat hidup (Niswati, 2012:53). *Burnout* atau kelelahan dalam diri auditor karena tekanan beban kerja yang berat menimbulkan kelalaian dan kesalahan dalam melaporkan penyimpangan serta memungkinkan auditor untuk melakukan penyimpangan audit seperti salah satunya adalah melewati beberapa prosedur-prosedur audit dan pemeriksaan yang tidak detail. Semakin banyak tugas yang harus dikerjakan oleh auditor disamping harus menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang ada seperti pandemi dapat menyebabkan stress pada bekerja atau *burnout*. Hal ini pula sejalan dengan penelitian oleh Kartika Dwi Iryani (2019) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh pada kinerja auditor internal.

Penelitian ini merupakan replikasi atau pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dwi Iryani (2019) dengan judul pengaruh *role stress* dan *burnout* terhadap efektivitas kinerja auditor internal (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Bandung). Meskipun penelitian ini merupakan replikasi atau pengembangan dari penelitian sebelumnya, namun ada perbedaan dengan penelitian penulis yaitu penambahan penulis menggunakan variabel *role ambiguity* karena yang meneliti *role stress* sebelumnya sudah banyak tetapi yang spesifik pada *role ambiguity* belum banyak yang meneliti, indikator yang diteliti

seperti penulis menggunakan dimensi standar kinerja untuk variabel kinerja auditor internal sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan dimensi tujuan. Serta perbedaan pada lokasi dan waktu penelitian. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan oleh peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. dalam *Era New Normal*)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian fenomena di atas, maka peneliti dapat menyampaikan bahwa identifikasi masalah dari penelitian ini adalah pada saat *era new normal* semakin menurunkan kinerja auditor internal terutama pada Satuan Pengawasan Intern (SPI) perusahaan BUMN karena dinilai masih belum sesuai dengan standar kinerja auditor internal sehingga menyebabkan banyaknya kasus-kasus kecurangan pada BUMN.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti dan membatasi penelitian hanya berkaitan dengan topik yaitu pengaruh *Role Ambiguity* dan *Burnout* terhadap Kinerja Auditor Internal adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Role Ambiguity* auditor internal pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. selama *Era New Normal*.

2. Bagaimana *Burnout* auditor internal pada perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. selama *Era New Normal*.
3. Bagaimana kinerja auditor internal pada perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. selama *era new normal*.
4. Seberapa besar pengaruh *Role Ambiguity* terhadap kinerja auditor internal pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. selama *Era New Normal*.
5. Seberapa besar pengaruh *Burnout* terhadap kinerja auditor internal pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. selama *Era New Normal*.
6. Seberapa besar pengaruh *Role Ambiguity* dan *Burnout* terhadap kinerja auditor internal pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. selama *Era New Normal*.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *Role Ambiguity* auditor internal pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. selama *Era New Normal*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *Burnout* auditor internal pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. selama *Era New Normal*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja auditor internal pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. selama *Era New Normal*.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *Role Ambiguity* terhadap kinerja auditor internal pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. selama *Era New Normal*.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *Burnout* terhadap kinerja auditor internal pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. selama *Era New Normal*.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *Role Ambiguity* dan *Burnout* terhadap kinerja auditor internal pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. selama *Era New Normal*.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Teoritis

1. Menjadi bahan perbandingan peneliti pada ilmu pengetahuan yang didapatkan atau diterima saat semasa kuliah dengan saat pelaksanaan penelitian ini berlangsung.
2. Menambah kontribusi pada pengembangan teori dan bukti empiris mengenai pengaruh *Role Ambiguity* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Auditor Internal.
3. Memberikan bahan literasi untuk auditor internal mengenai pengaruh *Role Ambiguity* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Auditor Internal.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Peneliti berharap penelitian ini akan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan topik ini. Beberapa pihak yang diharapkan dapat mengambil manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini adalah untuk menambah wawasan maupun ilmu peneliti serta hasil penelitian ini berharap dapat menjadi sumbang asih dalam meningkatkan literatur bidang akuntansi khususnya tentang pengaruh *Role Ambiguity* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Auditor Internal.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan tentang pentingnya pengaruh *Role Ambiguity* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Auditor Internal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi Ketika peneliti selanjutnya melakukan penelitian terhadap variable sejenis.

4. Bagi Pihak Lain

Menambah wawasan dan ilmu baru terkait pengaruh *Role Ambiguity* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Auditor Internal.

1.6. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan yang telah ditentukan sampai dengan selesai untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan variabel yang diteliti.