

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Setelah melandanya *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) yang menyebar di seluruh penghujung dunia, perekonomian dan tingkat sosialisasi masyarakat mengalami perubahan yang cukup signifikan. Keterbatasan aktivitas publik yang berlaku di setiap tempat mengakibatkan ketidakefektifan kegiatan terutama pada orang yang membutuhkan pekerjaan di kantor. Stres atau kecemasan pasca-pandemi masih melekat bagi setiap orang dan tidak jarang menimbulkan penurunan motivasi kerja setelah adanya COVID-19 yang menghambat kelancaran aktivitas dan harus beradaptasi kembali dengan lingkungan. Membahas mengenai pasca-pandemi, masyarakat beramai-ramai mempersiapkan diri dalam menghadapi *era new normal*. *Era new normal* atau normal baru merupakan suatu istilah dalam keadaan yang berbeda-beda yang dimaknai bahwa sesuatu yang tidak menjadi kebiasaan dapat membentuk kebiasaan baru (Nuryatin, 2020). Kondisi ini menggambarkan perubahan dalam kebiasaan dan pola hidup yang diperlukan untuk mengatasi dan mengelola dampak dari pandemi COVID-19. *Era new normal* ditandai dengan perubahan dalam berbagai aspek kehidupan termasuk ekonomi, pendidikan, sosial, dan budaya. Pada bidang ekonomi, *era new normal* ditandai dengan perubahan dalam cara bisnis dan industri beroperasi, seperti peningkatan dalam kerja jarak jauh dan *e-commerce*. Pada bidang pendidikan, *era new normal* ditandai dengan perubahan dalam cara belajar, seperti meningkatnya pembelajaran dalam jaringan (daring) dan pembelajaran jarak jauh. Pada bidang sosial, *era new*

*normal* ditandai dengan perubahan dalam interaksi sosial, seperti peningkatan dalam komunikasi dalam jaringan (daring) dan mengurangi interaksi fisik. Dan pada bidang budaya, *era new normal* ditandai dengan perubahan dalam perilaku dan kebiasaan, seperti meningkatnya pemakaian masker dan jarak sosial. Secara keseluruhan, *era new normal* diharapkan akan membawa perubahan yang signifikan dalam cara hidup dan bekerja kita dan perlu adanya adaptasi dari masing-masing individu dan organisasi dalam menghadapi situasi tersebut. Pada *era new normal* juga sebuah perusahaan diharapkan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam cara kerja dan operasi bisnis.

Menegakkan disiplin merupakan suatu aturan yang wajib diterapkan oleh sebuah perusahaan swasta maupun negeri yang ditegaskan dalam peraturan dan harus dilakukan oleh setiap pekerja (Soejarminto & Hidayat, 2019). Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan instrumen negara yang bertujuan untuk mendukung dan membantu keuangan negara serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. BUMN menjadi lembaga usaha nasional yang bertujuan untuk mengelola sektor-sektor penting dalam perekonomian negara yang terdiri dari infrastruktur, energi, transportasi, perdagangan, perkebunan, farmasi, dan lainnya. BUMN dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu BUMN *Non-Holding* dan BUMN *Holding*. BUMN *Non-Holding* merupakan BUMN yang aktif pada bidang industri, jasa, dan infrastruktur. Sementara BUMN *Holding* merupakan BUMN yang bergerak di bidang pengelolaan dan pemegang saham dari BUMN *Non-Holding*. Tujuan dari jenis *holding* tidak semata-mata untuk ekspansi bisnis, namun peningkatan layanan operasional, pemerataan ekonomi, katalis, dan meningkatkan

konektivitas nasional dan global (Novita Sari, 2020).  *Holding* pada BUMN sebagai pengelola dan mengkoordinasi aktivitas operasional yang bertanggung jawab menyusun rencana strategis kegiatan operasional dari BUMN *Non-Holding* yang berada di bawahnya. Pada *era new normal*, BUMN  *Holding* harus beradaptasi dengan perbedaan lingkungan bisnis yang terjadi dan menerapkan tata kelola yang baik dan transparan. BUMN diharapkan dapat menjadi pelaku ekonomi yang stabil dan dapat menopang perekonomian negara, mengembangkan industri yang ada dan membuat produk yang berkualitas untuk meningkatkan daya saing ekspor, memberikan lapangan kerja yang layak bagi masyarakat, jasa publik, dan menyediakan barang yang diinginkan masyarakat, mengembangkan teknologi yang digunakan dalam produksi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Dengan demikian, BUMN perlu adanya pengawas internal yang baik untuk menjaga aktivitas atau operasi perusahaan agar menjalankan tugas dan fungsinya dengan efektif dan efisien.

Pengawas internal yang bertugas pada BUMN dikenal dengan Satuan Pengawasan Internal (SPI) yang perannya sama seperti auditor internal pada perusahaan 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.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, auditor internal memiliki *output* yang dihasilkan atau yang biasa disebut kinerja. Kinerja auditor internal merupakan 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). Auditor internal dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi dan menyesuaikan sistem atau prosedur yang digunakan khususnya pada *era new normal*. Adanya auditor internal, perusahaan dapat menjamin bahwa operasi perusahaan akan tetap sama dengan aturan yang berlaku dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:14) standar kinerja auditor internal meliputi perencanaan penugasan, pelaksanaan penugasan, dan komunikasi hasil penugasan. Meskipun ada standar kinerja auditor internal yang dapat dijadikan sebagai acuan agar kinerja seorang auditor internal itu baik dan berkualitas tetapi masih banyak kinerja auditor internal yang belum baik dan kurang berkualitas karena dalam melaksanakan pekerjaannya belum sesuai dengan standar kinerja auditor internal, hal ini terbukti dengan adanya kasus-kasus atau fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kinerja auditor internal.

Fenomena pertama serta terjadi pada *era new normal* yaitu pada BUMN Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (PERUM PERURI). Anak perusahaan PERUM PERURI yaitu PT Peruri Digital Security (PT PDS) dilaporkan ke Polda Metro Jaya. PT PDS diduga melakukan pengadaan fiktif dengan nilai miliaran rupiah. Selain itu, PERUM PERURI juga menjadi sorotan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) karena pengawasan internal yang lemah dalam mengawasi pencetakan uang dan pengelolaan bahan baku bekas hasil cetak yang seharusnya 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 (<https://www.law-justice.co>, 2021).

Fenomena kedua yaitu terjadi pada BUMN PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) (Persero) yang masih memiliki kualitas kinerja auditor internal yang buruk pada beberapa tahun kemarin, seperti auditor internal yang tidak melaksanakan proses audit yang baik dan pasif dalam bekerja. Hal ini menyebabkan laporan audit internal tidak diserahkan kepada komite audit, begitu juga komite audit tidak meminta laporan audit internal. Dua pihak yang sama-sama tidak bekerja dengan profesional karena adanya tekanan dari atasan sehingga pola stres terjadi pada auditor internal dan komite audit yang menyebabkan laporan audit internal tidak disusun dengan optimal (<https://www.kompasiana.com>, 2017).

Fenomena ketiga yaitu terjadi pada BUMN Perusahaan Umum Djawatan Angkoetan Motor Repoeblik Indonesia (PERUM DAMRI). PERUM DAMRI memiliki auditor internal yang belum melaksanakan audit secara maksimal pada triwulan pertama tahun 2018 karena auditor internal kurang memiliki gairah dalam melakukan audit. Hal ini menyebabkan laporan audit yang dibuat oleh auditor internal dinilai belum tepat waktu, karena yang seharusnya dimulai pada 05 Mei 2018 dan selesai pada 28 Mei 2018 mundur hingga 31 Juni 2018. Kurangnya disiplin waktu pada hal tersebut menyebabkan terlambatnya mencapai tujuan dari pelaksanaan audit internal dan membuat pihak manajemen perusahaan tidak mengetahui lengkap atas kondisi yang terjadi pada perusahaannya sehingga pengambilan keputusan kurang maksimal (<https://www.tribunnews.com>, 2018).

Fenomena keempat serta terjadi pada *era new normal* yaitu pada beberapa bulan kemarin PT Sriwijaya Mandiri Sumsel (PT SMS) diberitakan terkait adanya kasus penyalahgunaan wewenang dalam pengangkutan batubara. Pengangkutan batubara ini dilakukan oleh internal perusahaan sehingga masih dalam tahap penyelidikan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). PT SMS menjadi sorotan publik karena terjadinya korupsi pada perusahaan, juga mengherankan kepada auditor internal perusahaan dalam melakukan pengawasan operasional tidak dilaksanakan dengan profesional sehingga terjadinya kasus demikian karena profesionalisme yang dimiliki auditor internal belum sesuai standar (<https://nasional.kompas.com>, 2022).

Menariknya dari keempat fenomena tersebut, seharusnya semua pihak saling bekerjasama baik auditor internal maupun manajemen perusahaan untuk memulihkan kondisi Indonesia terutama pada aspek ekonomi tetapi masih banyak kasus-kasus korupsi pada perusahaan di Indonesia terkhusus pada perusahaan BUMN yang menjadi harapan masyarakat, hal ini terjadi karena kinerja auditor internal yang masih belum baik dan kurang ideal.

Dalam melakukan tugasnya, auditor internal pastinya mengalami stres dalam bekerja atau yang biasa disebut *role stress*. *Role stress* merupakan situasi dimana seorang auditor internal memiliki ketidakjelasan atas peran yang dimilikinya dalam lingkungan kerja yang mana peran tersebut memiliki harapan atau tujuan yang saling bertolak belakang satu sama lain sehingga menimbulkan konflik bagi sesama auditor internal yang akan berdampak pada kualitas kinerja auditor internal (Fika Hartina Sari et al., 2019:4).

Sebagai seorang auditor internal, pastinya memiliki gairah, semangat, dan motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan gairah yang dimiliki seorang auditor internal dalam melakukan pekerjaannya untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya dalam mencapai suatu tujuan dan kinerja yang optimal (Raineza Silviana Suryaputri et al., 2021:1).

Dalam melaksanakan pekerjaannya, auditor internal pastinya bekerja secara profesional sesuai kode etik profesi dan standar kinerja auditor internal. Komitmen profesional merupakan intensitas, loyalitas, dan keterlibatan seorang auditor internal yang bekerja secara profesional dan setia terhadap profesinya dengan harapan akan menghasilkan laporan hasil pemeriksaan yang efektif dan efisien serta menghasilkan kualitas kinerja auditor internal yang baik (Fika Hartina Sari et al., 2019:6).

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan oleh penulis, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Role Stress*, Motivasi Kerja, dan Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi pada Auditor Internal yang Bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat dalam *Era New Normal*)”**.

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan fenomena-fenomena yang dijelaskan di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Auditor internal tidak bekerja sesuai standar kinerja auditor internal yaitu tidak melaksanakan penugasan dengan baik sehingga terjadinya korupsi dalam pencetakan uang.
2. Auditor internal melaksanakan proses audit yang pasif karena terjadinya stres antara auditor internal dan komite audit sehingga menyebabkan laporan audit internal tidak disusun dengan optimal.
3. Auditor internal tidak melaksanakan audit yang maksimal karena laporan audit yang disusun tidak tepat waktu yang disebabkan kurangnya gairah dalam bekerja sehingga menyebabkan terlambatnya mencapai tujuan perusahaan dan pelaksanaan audit internal.
4. Auditor internal tidak bekerja dengan profesional karena pada saat pengawasan operasional tidak dilaksanakan dengan detail sehingga terlambat dalam mendeteksi adanya kecurangan atau korupsi atas pengangkutan batubara oleh internal perusahaannya sendiri.

### **1.2.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang dijelaskan di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana *Role Stress* pada Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat.



2. Bagaimana Motivasi Kerja pada Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat.
3. Bagaimana Komitmen Profesional pada Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat.
4. Bagaimana Kinerja Auditor Internal pada Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat.
5. Seberapa besar pengaruh *Role Stress* terhadap Kinerja Auditor Internal pada Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat.
6. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal pada Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat.
7. Seberapa besar pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kinerja Auditor Internal pada Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *Role Stress* pada Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja pada Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat.

3. Untuk mengetahui Komitmen Profesional pada Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat.
4. Untuk mengetahui Kinerja Auditor Internal pada Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Role Stress* terhadap Kinerja Auditor Internal pada Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal pada Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat.
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kinerja Auditor Internal pada Auditor Internal yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

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

Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman penulis mengenai bidang Akuntansi dan Audit khususnya pengaruh *Role Stress*, Motivasi Kerja, dan Komitmen Profesional terhadap Kinerja Auditor Internal.
2. Menambah bahan literasi untuk Auditor Internal mengenai pengaruh *Role Stress*, Motivasi Kerja, dan Komitmen Profesional terhadap Kinerja Auditor Internal.

### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### 1. Bagi Penulis

Untuk memenuhi salah satu syarat sidang skripsi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

#### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan mengenai pentingnya pengaruh *Role Stress*, Motivasi Kerja, dan Komitmen Profesional terhadap Kinerja Auditor Internal.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya ketika melakukan penelitian dengan topik yang sama.

#### 4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu dan pengetahuan tentang pengaruh *Role Stress*, Motivasi Kerja, dan Komitmen Profesional terhadap Kinerja Auditor Internal.

### **1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat. Untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan variabel yang diteliti, maka penulis melakukan penelitian pada bulan April 2023 sampai dengan selesai.