

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jujur dan taat hukum ada saatnya memiliki resiko yang cukup besar. Apalagi di dunia bisnis keuangan, sangat tergantung kepentingan perusahaan. Bila ketaatan hukum itu dianggap merugikan kepentingan perusahaan, risikonya justru terancam pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal tersebut yang dialami Yus Rusyana, Gomos S. Sianipar, dan Minto Agung Nugroho, internal audit PT. Bank Panin Indonesia Tbk. Mereka menolak permintaan melakukan rekayasa hasil audit yang menemukan fraud dalam pemberian kredit senilai Rp 30 miliar di Cabang Bank Panin Banjarmasin. Yus mengaku diminta direksi untuk mengubah laporan audit pada Juli 2010. Namun dengan tegas dia menolak permintaan itu. Sejak itulah Yus bersama dua temannya tidak lagi mendapat pekerjaan yang jelas di Bank Panin. Yus Rusyana yang seharusnya mendapat penghargaan karena berhasil menemukan indikasi terjadinya *fraud*, justru setiba di Jakarta mendapat surat peringatan dari Kepala Biro Pengawasan dan Pemeriksaan Bank Panin. Malahan pada 28 April 2011 diminta mengundurkan diri dari perusahaan dan sehari berikutnya di PHK. Padahal temuan Yus Rusyana tersebut dikuatkan hasil investigasi BI pada Desember 2010 terhadap PT Bank Panin KCU Banjarmasin, yang dari sample audit terbukti adanya *fraud* (<http://www.sindoweekly-magz.com>).

Konflik audit 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 kerja manajemen atau objek audit yang dilakukannya. Konflik terjadi ketika auditor dan *auditee* tidak sepekat dalam beberapa aspek fungsi dan tujuan pemeriksaan. Dalam keadaan ini, *auditee* dapat menekan auditor untuk menghasilkan laporan audit sesuai dengan keinginan *auditee* sehingga dapat menyebabkan *role stress* (stress kerja) terhadap auditor (Budi,2007).

Hardy & Conway (1978) menyatakan bahwa:

“role stress as a social structure condition in which role obligations are vague, difficult, conflicting or impossible to meet.”

Dengan kata lain tekanan peran adalah suatu kondisi struktur sosial dimana suatu peranan adalah samar-samar, sulit, bertentangan atau tidak mungkin untuk bertemu. Dengan demikian tekanan peran pada hakekatnya merupakan suatu kondisi dimana setiap peranan seseorang memiliki harapan yang berbeda yang dipengaruhi oleh harapan orang lain, yang mana harapan – harapan tersebut dapat berbenturan, tidak jelas dan menyulitkan peranan seseorang, sehingga peranan seseorang menjadi samar-samar, sulit, bertentangan atau tidak mungkin untuk bertemu (Rahmawati, 2011).

Fogarty *et al.*, (2000) mengemukakan bahwa tekanan peran (*role stress*) dibagi menjadi tiga, yaitu konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan kelebihan peran (*role overload*). Dalam penelitian sebelumnya mengenai *role stress* faktor yang paling mempengaruhi terhadap kinerja yaitu konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*).

Konflik peran (*role conflict*) adalah konflik yang dihadapi oleh seseorang jika dua perangkat harapan atau lebih berlawanan satu sama lain (FX. Suwanto, 1999). Tuntutan Peran berhubungan dengan tekanan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang ia jalankan dalam organisasi. *Role conflict* menciptakan

harapan-harapan yang mungkin sulit untuk dipenuhi (Robbins dan Judge, 2009). Konflik peran, muncul ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan (Rizzo *et al.*, 1970). Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa *role ambiguity* merupakan perilaku yang ditentukan kepada karyawan adalah tidak jelas. *Role ambiguity* atau ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan (Zaenal Fanani dkk., 2007).

Role stress mempunyai dua dampak yaitu dampak positif yang terjadi pada tingkat rendah sampai tingkat sedang, berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan dan dampak negatif yang terjadi pada tingkat tinggi, berperan sebagai konstruktif maupun destruktif yang dapat menurunkan kinerja karyawan (Beng, 2003). Menurut Sullivan dan Bhagat (1992) dalam studi mereka mengenai stress kerja (yang diukur dengan *role ambiguity*, dan *role conflict*) dan kinerja, pada umumnya ditemukan bahwa stress kerja berhubungan secara negatif dengan kinerja.

Fitri (2010) melakukan penelitian tentang Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Internal. Berdasarkan penelitian, auditor Internal mengalami *role stress* di perusahaan. *Role stress* yang terjadi di perusahaan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal dimana auditor dalam membuat laporan audit sudah tidak berkualitas. Kualitas ini diukur dari lima standar praktik yaitu independensi, kemampuan profesional, lingkup pekerjaan, pelaksanaan kegiatan pemeriksaan, dan manajemen bagian audit internal.

Novi (2011) melakukan penelitian tentang Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role stress* tidak berpengaruh karena hanya terdapat sebagian kecil auditor internal yang mengalami *role stress* sehingga tidak mempengaruhi kinerja auditor internal secara keseluruhan. Sedangkan kinerja auditor internal pada perusahaan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar *role stress*.

Peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Internal dikarenakan terdapat hasil yang tidak konsisten. Penelitian mengenai pengaruh *role stress* penting bagi perusahaan dan auditor internal agar mereka dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja auditor internal.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, identifikasi masalah dari penelitian ini adalah apakah *role stress* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pada perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor internal di dalam perusahaan ?

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian, yaitu :

- 1) Melalui penelitian ini, peneliti mencoba memberikan bukti empiris tentang Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Internal.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.
- 3) Sebagai bahan evaluasi bagi para auditor internal sehingga dapat meningkatkan kualitas auditnya.
- 4) Sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan agar dapat memberkan solusi guna meningkatkan kinerja auditor internal.