

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sepanjang 2013, ekonomi Indonesia diibaratkan sebagai tahun suram bagi dunia usaha. Rontoknya nilai tukar rupiah akibat defisit neraca perdagangan, tingginya impor BBM serta keluarnya aliran dana *'hot money'* menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah periode mendatang. Gambaran suramnya perekonomian 2013 dapat dilihat dari turunnya indeks harga saham bagaikan *roller coaster*. Asumsi-asumsi pertumbuhan ekonomi, terus mengalami revisi yang semula 6,7 persen, turun menjadi 6,5 persen. Lalu, turun lagi menjadi 6,2 persen dan diperkirakan tahun 2013 pertumbuhan ekonomi hanya sekitar 5,6 persen, atau terendah sejak tahun 2010. Nilai rupiah bertengger di atas Rp 12.000 per dolar atau jauh dari asumsi sebelumnya di kisaran Rp 9.500, dan inflasi di kisaran 9 persen. Terlebih likuiditas perbankan semakin mengering setelah kenaikan BI Rate yang drastis dari 5,75 persen menjadi 7,5 persen hanya dalam waktu sekitar lima bulan. “Suramnya perekonomian 2013, memberikan dampak bagi dunia usaha. Prospek ekonomi 2014 belum sebaik tahun 2012, meskipun akan lebih baik dibandingkan tahun 2013. (<http://www.bumn.go.id>)

Perusahaan berupaya untuk mencari solusi agar dapat tetap bertahan dalam menghadapi krisis perekonomian. Berbagai langkah yang dilakukan oleh perusahaan antara lain dengan diversifikasi produk dan jasa, restrukturisasi maupun reorganisasi, dan menerapkan teknologi baru termasuk mengkaji kembali sistem pengawasan internal. Penyelewengan dapat dihindari dengan menerapkan pemeriksaan internal dalam suatu perusahaan. Pengendalian yang baik saja belum cukup bila tidak diterapkan sebagai mestinya. (Kristian,2007)

Dalam suatu perusahaan, pelaksanaan pengawasan dapat dilaksanakan secara langsung oleh pemiliknya sendiri dan dapat pula melalui sistem internal kontrol. Dengan semakin berkembang dan bertambah besarnya perusahaan maka kegiatan dan masalah yang dihadapi perusahaan semakin kompleks, sehingga semakin sulit bagi pihak pimpinan untuk melaksanakan pengawasan secara langsung terhadap seluruh aktivitas perusahaan. Oleh karena itu perusahaan memerlukan suatu pengawasan yang lebih baik yaitu sistem *internal control* (Nasution,2008).

Untuk menjaga agar internal kontrol ini benar - benar dapat dilaksanakan, maka sangat diperlukan adanya auditor internal atau bagian pemeriksaan intern. Audit internal adalah pekerjaan penilaian yang bebas di dalam suatu organisasi untuk meninjau kegiatan-kegiatan perusahaan guna memenuhi kebutuhan pimpinan. Audit internal berkewajiban untuk menyediakan informasi tentang kelengkapan dan keefektifan sistem pengendalian internal organisasi dan kualitas suatu pelaksanaan tanggung jawab yang ditugaskan. Audit internal merupakan bagian dari organisasi yang integral dan menjalankan fungsinya berdasarkan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh manajemen atau dewan direksi.

Sasaran audit internal adalah guna membantu semua anggota pimpinan untuk melaksanakan hal-hal yang menjadi tanggung jawabnya, dengan menyiapkan analisis, penilaian, rekomendasi, dan komentar yang tepat mengenai kegiatan yang diperiksa (Purnomo,2006).

Internal auditor merupakan personalia dalam organisasi yang melakukan penilaian secara sistematis dan obyektif terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan apakah informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan, risiko telah diidentifikasi dan diminimalisasi, peraturan eksternal serta kebijakan dan prosedur internal telah diikuti, kriteria operasi yang memuaskan telah dipenuhi, sumber daya telah dipergunakan secara efisien dan ekonomis serta tujuan organisasi telah dicapai secara efektif (Sawyer *et al*, 2005).

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 kinerja manajemen atau objek audit yang dilakukannya. Konflik terjadi ketika auditor dan *auditee* tidak sepakat terhadap 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).

Menurut sebuah penelitian di Eropa, lebih dari 40 juta orang di Eropa atau setidaknya 1 dari 3 orang pekerja mengatakan bahwa mereka mengalami stress di tempat kerja. Stress di tempat kerja adalah masalah kedua yang sering terjadi disamping masalah

sakit punggung. Dari hasil survei juga dikatakan bahwa lebih dari seperempat pekerja absen selama 2 minggu (akumulasi) dalam setahun karena masalah kesehatan yang diakibatkan oleh stress (<http://www.akuingsukses.com/17-tips-mengatasi-stress-dalam-hidup-dan-di-tempat-kerja/>).

Perkembangan ekonomi yang cepat, perampangan perusahaan, PHK, merger dan bangkrutnya beberapa perusahaan sebagai akibat dari krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja. Mereka harus rela dipindahkan kebagian yang sangat tidak mereka kuasai dan tidak tahu berapa lama lagi mereka akan dapat bertahan atau dipekerjakan. Selain itu mereka harus menghadapi boss baru, pengawasan yang ketat, tunjangan kesejahteraan berkurang dari sebelumnya, dan harus bekerja lebih lama dan lebih giat demi mempertahankan status sosial ekonomi keluarga. Para pekerja di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stress kerja. (<http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/stress-kerja>)

Yulianti, (2000) dalam Riswan, (2013) mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stres sebagai stimulus - respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus - respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan (<http://putrakolut.blogspot.com/2013/02/makalah-stres-kerja.html>).

Menurut Sopiah (2008) dalam Rahmawati (2011) *role stress* yaitu kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja. Faktor-faktor yang akan diteliti oleh penulis dalam skripsi ini adalah *role ambiguity* dan *role conflict*. K.W. Pei, (1989) dalam Nicki, (2007) mendefinisikan *role ambiguity* sebagai suatu situasi dimana individu yang melaksanakan suatu peran dalam pekerjaannya mengalami kekurangan informasi mengenai aktivitas yang harus dilakukannya ataupun hasil yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukannya, dan *role conflict* sebagai suatu situasi dimana terdapat harapan yang berbeda dari berbagai pihak atas aktivitas suatu pekerjaan

Dyah Sih Rahayu (2002) yang meneliti anteseden dan konsekuensi konflik peran (*role conflict*) pada auditor independen, membuktikan bahwa hasil penelitian tersebut menunjukkan tekanan peran berhubungan dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja, kinerja, dan keinginan untuk berpindah. Begitu pula menurut penelitian Kristian (2007) yang membuktikan bahwa *role conflict* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anwar dkk (2011) dalam Mario (2014) dan Rahmawati (2011) terhadap *role ambiguity* dan kinerja auditor internal, hasil penelitiannya membuktikan bahwa *role ambiguity* berpengaruh pada kinerja auditor internal.

Role stress memiliki dua dampak yaitu dampak positif yang terjadi pada tingkat rendah sampai tingkat sedang, berperan sebagai peningkatan kinerja karyawan dan dampak negatif yang terjadi pada tingkat tinggi, berperan sebagai konstruktif maupun destruktif yang dapat menurunkan kinerja karyawan (Beng, 2003).

Novi Marcelina Suhendro (2007) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Internal PT. Gesika Jaya Abadi” menyebutkan bahwa *role stress* pada audit internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja audit.

Menurut Sonny Iskandar (2008) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Internal Audit pada beberapa BUMN di Bandung” menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan dependen tersebut.

Sedangkan menurut Imam Setiawan (2009) dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Internal Audit PT. Bank Negara Indonesia Tbk” menyimpulkan bahwa *role stress* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja audit internal.

Penulis tertarik meneliti dengan judul yang sama, yakni “Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Internal pada PT. Dirgantara Indonesia”, namun yang membedakan dengan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian, yaitu dengan meneliti perusahaan yang berbeda. Mengingat setiap perusahaan memiliki perbedaan tingkat stress kerja yang berbeda-beda.

Maka berdasarkan alasan-alasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsinya dengan menggunakan judul **“Pengaruh *Role Stress* terhadap Kinerja Audit Internal pada PT. Dirgantara Indonesia”** .

## **1.2. Rumusan Masalah**

Stres yang dialami oleh karyawan di dalam sebuah perusahaan (termasuk internal auditor) dapat menyebabkan penurunan kinerja dan mempengaruhi efektivitas organisasi. Penelitian ini mengidentifikasi berbagai faktor pemicu stress kerja (*stressors*) yang dapat dikategorikan dalam aspek organisasi, aspek pekerjaan dan aspek sosial serta meneliti pengaruh dari berbagai stressors tersebut terhadap tingkat stres kerja yang dialami internal auditor perusahaan yang diteliti.

Masalah yang diteliti, selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah *role ambiguity* dan *role conflict* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor internal PT. Dirgantara Indonesia?
2. Apakah *role ambiguity* berpengaruh terhadap kinerja auditor internal PT. Dirgantara Indonesia?
3. Apakah *role conflict* berpengaruh terhadap kinerja auditor internal PT. Dirgantara Indonesia?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *role conflict* dan *role ambiguity* secara bersama-sama terhadap kinerja auditor internal dalam perusahaan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor internal dalam perusahaan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor internal dalam perusahaan.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi pengembangan teori.

Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan memberikan gambaran yang lebih kongkrit dalam disiplin ilmu auditing khususnya mengenai pengaruh aspek pekerjaan, aspek organisasi dan aspek sosial terhadap stres kerja yang dialami oleh internal auditor.

2. Bagi kepentingan perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan terutama dalam memperbaiki lingkungan kerja dan organisasi yang dapat memicu timbulnya stres kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja internal auditor perusahaan.

3. Bagi kepentingan profesi internal auditor

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dalam menerapkan manajemen stres kerja yang efektif sehingga dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan audit.

4. Bagi penulis

Melaui penelitian ini, diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan penulis di bidang audit internal, mengetahui faktor- faktor penyebab stress kerja serta sebagai pemenuhan salah satu syarat dalam meraih gelar S1 pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

5. Bagi pembaca dan pihak lainnya.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh *role stress* terhadap kinerja audit internal.