

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Hal dasar pada arsitektur tata kelola perusahaan yang sehat dan bertanggung jawab adalah kualitas dari hasil audit. Era globalisasi dan kompleksitas perusahaan, peran audit tidak lagi hanya bentuk implementasi peraturan, tetapi pilar utama pembangunan pihak terkait tentang informasi keuangan dan kinerja perusahaan. Perusahaan yang didukung oleh audit berkualitas tinggi memaksimalkan kepercayaan oleh pemilik, pemegang saham dan investor, sehingga berpotensi untuk memaksimalkan nilai umum perusahaan (Nguyen & Nguyen, 2024). Proses audit yang independen sangat penting untuk meningkatkan keandalan informasi keuangan yang disajikan (A. Arens et al., 2020). Selain itu, audit berkualitas tinggi memainkan peran penting dalam mengurangi informasi simetris antara manajemen dan investor, sehingga menciptakan kesadaran dan konsekuensi yang lebih rendah, mengurangi biaya investasi untuk entitas yang diaudit (Francis, 2011).

Audit yang efektif adalah bagian penting dari manajemen untuk melihat bagaimana manajemen bekerja dan melindungi kepentingan pemegang saham, sehingga ini akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Carcello

& Hermanson, 2011). Menurut sejumlah penelitian empiris, ada korelasi positif antara kinerja keuangan perusahaan dan kualitas audit (Rompotis, G., & Balios, 2023). Bahkan, tata kelola perusahaan yang handal tercermin pada biaya audit yang menjadi proksi kualitas, terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Natalia & Samuel, 2019). Namun, penting untuk diingat bahwa kualitas audit dapat memengaruhi kinerja bisnis secara positif maupun negatif, tergantung pada berbagai faktor situasional (Ivungu et al., 2019). Bahasan yang dapat diperoleh dari peningkatan kualitas audit membantu regulator memahami keuntungan, terutama dalam hal sistem tata kelola yang masih lemah (Saleh Aly, Diab, 2023).

Kualitas audit punya peran signifikan pada kinerja bisnis, menjelaskan audit yang lebih baik meningkatkan kredibilitas informasi keuangan dan pada akhirnya meningkatkan nilai perusahaan (Elewa & El-Haddad, 2019). Studi lain menunjukkan korelasi positif antara kinerja perusahaan dan kualitas audit (Hyarat et al., 2023). Sebaliknya, kegagalan lembaga keuangan mikro telah diidentifikasi sebagai akibat dari kurangnya kontrol, yang seringkali ditunjukkan oleh kualitas audit yang rendah (Gassama & Sudaryati, 2022). manajemen sering memilih auditor berkualitas dan reputasi yang lebih tinggi untuk menunjukkan kepada investor bahwa mereka memiliki informasi internal yang positif (Lau et al., 2022).

Dalam lingkup organisasi, keberadaan fungsi audit internal yang efektif memainkan peran yang tak tergantikan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya dan melindungi aset yang dimilikinya (Abdelrahim & Al-Malkawi, 2022). Efektivitas tata kelola perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas audit internal (Arya Adhitya Putra & Mulya, 2020). Audit internal, sebagai elemen kunci dari tata kelola perusahaan, berdampak mendalam terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Alzeban, 2020). Institute of Internal Auditors (IIA) bahkan menempatkan fungsi audit internal (IAF) sebagai salah satu pilar utama tata kelola perusahaan yang efektif (AL Fayi, 2022). Jika audit internal suatu perusahaan lebih baik, pelaporan keuangan yang dihasilkannya lebih andal. Ketika auditor menghadapi kelemahan dari pengendalian internal yang signifikan, mereka lebih mengerahkan banyak upaya dan memberikan kualitas audit yang dengan baik (Hoang, K., & Loan, 2023). Dalam menghasilkan audit yang menyeluruh dan berkualitas tinggi, auditor harus cenderung mengevaluasi bukti secara kritis dan waspada terhadap situasi yang menunjukkan kemungkinan salah saji, baik karena kekeliruan maupun kecurangan (Nelson, 2009).

Dalam konteks audit internal, auditor memiliki kewajiban untuk mengungkapkan segala fakta material yang didapati, yang jika disembunyikan, dapat mengganggu kemampuan organisasi dalam mengambil keputusan yang tepat. Auditor internal dituntut untuk menunjukkan keberanian profesional dengan

berkomunikasi secara jujur dan mengambil tindakan yang sesuai, bahkan ketika dihadapkan pada dilema dan situasi yang sulit (The Institute of Internal Auditors (IIA), 2024). Artinya, kualitas audit juga dapat terancam oleh berbagai pemicu yang salah satunya yaitu perilaku disfungsional dari audit. Perilaku yang disfungsional dari audit yaitu tindakan berpotensi menurunkan kualitas laporan keuangan yang diaudit, secara langsung atau tidak langsung (Sari & Januarti, 2024). Perilaku Audit yang Disfungsi (DAB) merupakan ancaman signifikan terhadap integritas praktik audit dan standar etika profesi (Djamil, 2023). Penelitian lainnya menyebutkan bahwa perilaku audit disfungsional didefinisikan sebagai tindakan spesifik yang dilakukan oleh auditor yang memungkinkan terjadinya audit di bawah standar yang seharusnya (Syam et al., 2020), atau tindakan yang diambil selama penugasan yang mengurangi efektivitas pengumpulan bukti audit (Paino et al., 2010).

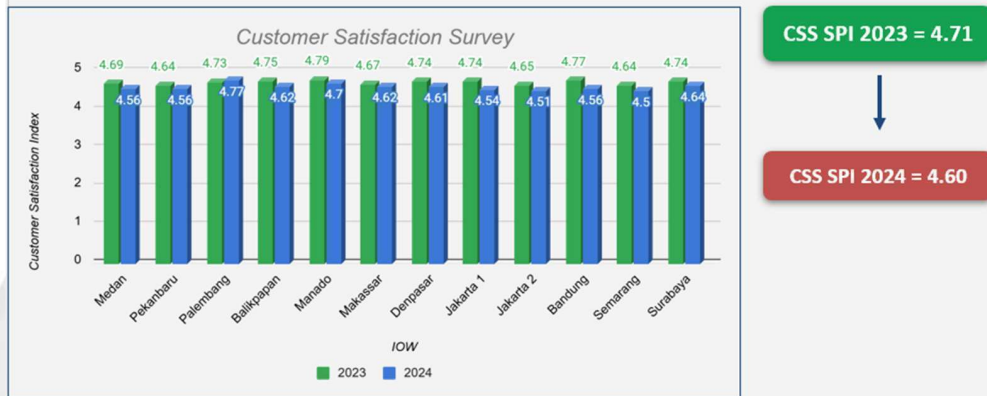
Dalam survey kepuasan *auditee* yang sudah dilaksanakan oleh Divisi SPI (Satuan Pengawasan Intern) sebagai auditor internal PT Pegadaian, dihasilkan indeks yang terus meningkat, dengan data sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Hasil Survey Kepuasan Auditee**

| <b>2019</b> | <b>2020</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b>           | <b>2024</b>           |
|-------------|-------------|-------------|-----------------------|-----------------------|
| 4.03        | 4.06        | 4.19        | 4.71                  | 4.60                  |
| <i>High</i> | <i>High</i> | <i>High</i> | <i>Very Satisfied</i> | <i>Very Satisfied</i> |

Sumber : Divisi SPI

## ● • *Survei Kepuasan Auditee Tahun 2024*



**Gambar 1. 1 Hasil Survey Kepuasan Auditee**

Sumber : Divisi SPI Tahun 2023/2024

Pada tahun 2023, data survey kepuasan auditan menunjukkan angka 4.71 (very satisfied) dimana menjelaskan bahwa *auditee* sangat puas dengan kualitas/kinerja aktivitas audit. Secara garis besar ada 4 masukan utama untuk auditor yaitu :

1. Komunikatif : Auditor agar dapat lebih komunikatif.
2. Tidak arogan : Auditor agar menghilangkan sikap arogan.
3. Konsultansi : Auditor agar memaksimalkan fungsi konsultansi.
4. Kompetensi : Auditor agar meningkatkan kompetensi.

Pada tahun 2024, data survey kepuasan *auditee* turun pada angka 4.60, dimana secara umum ada tiga hal yang diharapkan oleh *auditee* :

1. Menjadi partner diskusi
2. Dapat memberikan rekomendasi
3. Mengoptimalkan peran sebagai jasa konsultansi/advisori

Survey ini merupakan salah satu indikator tentang bagaimana meningkatkan keyakinan kualitas audit. Walaupun sudah memberikan hasil yang baik, dari hasil survey tersebut terlihat masih terdapat indikator yang berhubungan perilaku disfungsional auditor, dalam hal komunikasi, sifat perilaku, optimalisasi rekomendasi dan peran konsultasi/advisori, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas audit. Untuk mengukur kualitas audit secara lebih konkret, salah satu pendekatan yang digunakan adalah mengidentifikasi tingkat kegagalan audit, dengan asumsi bahwa kualitas audit berbanding terbalik dengan frekuensi kegagalan audit (Francis, 2004). *Reduced Audit Quality* adalah tindakan penurunan kualitas audit yang dianggap sebagai perilaku yang disengaja karena menyebabkan kualitas pekerjaan audit turun dan dengan demikian meningkatkan opini yang tidak tepat atas laporan keuangan (Pikar Setiawan, 2019). Perilaku penurunan kualitas audit tersebar luas dalam praktik auditor dan merupakan faktor penting yang mengancam kualitas audit (Zhao et al., 2022). *Reduced Audit Quality* mengacu pada tindakan auditor yang membahayakan kualitas pekerjaan audit, yang sering kali disebabkan oleh beberapa faktor seperti tekanan waktu dan stres kerja (Samagaio et al., 2024).

Pada penelitian sebelumnya oleh van Hau et al. (2023) dan Amiruddin (2019), *Reduce Audit quality* dipengaruhi oleh *reduction behaviour* yaitu *Time*

*Budget / Time Pressure* dan *role ambiguity* serta *Work Family Conflict* dengan dimediasi oleh stress kerja.

*Time pressure* adalah ketika auditor diharuskan menyelesaikan tugas audit dalam jangka waktu yang terbatas, yang dapat menyebabkan stres dan berdampak pada kualitas audit (Khoiriyah et al., 2023). Tekanan waktu terbatas yang dialami oleh auditor untuk menyelesaikan prosedur audit dapat mempengaruhi kinerja dan pengambilan keputusan mereka (Satria & Putri, 2022). Dalam penerapannya, standar 2330 IPPF menjelaskan dimana Auditor internal semestinya menentukan sumber daya tepat dan juga memadai agar tercapai tujuan penugasan berdasar dari evaluasi sifat serta kompleksitas pada penugasan, batasan waktu yang ada serta sumber daya yang dapat tersedia. Penyebab dan dampak dari pembengkakan waktu yang signifikan dapat didokumentasikan sebagai pembelajaran untuk tujuan perencanaan di masa mendatang.

*Role ambiguity* mengacu pada persepsi auditor internal tentang ketidakpastian tentang berbagai aspek pekerjaan mereka (Ebrahimi & Sarikhani, 2023). *Role ambiguity* mengacu pada ketidakpastian yang dialami oleh auditor internal ketika ekspektasi pekerjaan, tanggung jawab, dan kriteria kinerja tidak didefinisikan dengan jelas (Pangkey et al., 2023). Dalam penerapan IPPF standard 1100 – Independence and Objectivity; menyebutkan auditor wajib tidak terintervensi dalam menentukan ruang lingkup audit, pelaksanaan dari

pekerjaan, dan pelaporan hasil. Standard 1130 – Impairment to Independence or Objectivity; menyebutkan juga bahwa auditor harus menyampaikan jika ada potensi gangguan peran yang bisa memengaruhi penilaian objektif.

*Work Family Conflict* didefinisikan sebagai wujud berbagai konflik antar peran di mana waktu yang diprioritaskan untuk pekerjaan, serta ketersinggungan yang timbul dari pekerjaan berdampak pada tanggung jawab pada keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). ketika tuntutan pekerjaan dan peran keluarga tidak sesuai, yang menyebabkan stres dan berkurangnya kepuasan kerja di antara para auditor (Yustina & Valerina, 2018).

Selanjutnya gabungan dari *time Pressure* dan *role ambiguity* serta *Work-Family Conflict* merupakan pemicu adanya stres kerja. Kesadaran dan perasaan disfungsi pribadi yang diakibatkan oleh kondisi dan peristiwa yang terasa di tempat kerja, serta psikologis serta fisiologis yang disebabkan dari situasi tidak nyaman, tidak juga diinginkan, akan langsung mengancam kondisi tempat kerja dari karyawan didefinisikan sebagai *work stress* (Charmanya et al., 2015). Jika *job demands* yang jika tidak dikelola dengan baik atau seimbang dengan *job resource*, maka akan menimbulkan stres kerja. Sikap arogansi dan ketidakmampuan auditor dalam berkomunikasi dan menyampaikan rekomendasi dengan efektif merupakan gambaran umum ketidakseimbangan tersebut. *Work-stress* selanjutnya dapat menyebabkan penurunan kualitas audit karena

ketidakmampuan auditor untuk mempertahankan objektivitas dan skeptisisme profesional (Winoto & Harindahyani, 2021). Kelelahan emosional dan psikologis yang disebabkan ketidakseimbangan pada akhirnya berdampak pada berbagai konsekuensi negatif lainnya, seperti niatan untuk keluar atau berpindah. Niat seorang pekerja meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja, yaitu rencana mereka untuk berhenti dari pekerjaan yang dijalani saat ini dan mencari kesempatan pekerjaan lain dalam waktu cukup dekat diartikan *intention to leave* (Mulvi & Emilisa, 2024). Data pada divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) yang menunjukkan bahwa jumlah *turnover* auditor dalam dua tahun terakhir cukup rendah, seperti pada tabel berikut :

**Tabel 1. 2 Data Turnover Auditor**

| Jumlah Turn Over (2 Tahun) |                      |
|----------------------------|----------------------|
| Resign                     | 1                    |
| PHK                        | 1                    |
| Pensiun                    | 2024 : 5<br>2025 : 5 |
| Meninggal                  | 3                    |

Sumber : Divisi SPI

Meskipun jumlah aktual karyawan yang resign dalam dua tahun terakhir relatif rendah (hanya 1 orang), fenomena ini belum tentu mencerminkan kondisi psikologis karyawan secara keseluruhan. Beberapa karyawan mungkin memiliki

niat untuk meninggalkan pekerjaan (*intention to leave*), namun belum menindaklanjutinya karena berbagai kendala eksternal. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa niat untuk keluar dari pekerjaan sering kali berkaitan erat dengan tekanan kerja dan kondisi psikologis yang tidak kondusif. Apabila dibiarkan, hal ini tidak hanya berpotensi meningkatkan tingkat turnover di masa depan, tetapi juga dapat memengaruhi performa kerja auditor internal, termasuk dalam menjaga kualitas audit. Abelson (1987) menekankan bahwa niat untuk keluar adalah hasil evaluasi diri individu pada hubungannya terhadap organisasi. Niatnya tentu belum tercipta berupa tindakan nyata. Dengan kata lain, *intention to leave* bukanlah suatu keputusan yang final, melainkan menjadi indikator penting mengenai kemungkinan terjadinya *turnover*. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja auditor internal dan bagaimana hal tersebut berperan dalam mendorong *intention to leave* serta potensi penurunan kualitas audit. Dengan pemahaman ini, PT Pegadaian dapat mengambil tindakan preventif dalam manajemen sumber daya manusianya.

*Research gap* pertama pada penelitian ini adalah *intention to leave* sebagai hasil dari adanya *work-stress* dan sebagai hal yang memicu adanya *reduce audit quality*. *Intention to leave* adalah tahap aktual sebelum meninggalkan profesi dan pada kenyataannya merupakan semacam kecenderungan mental untuk meninggalkan atau tidak meninggalkan profesi (Maleki et al., 2023). *Intention to*

*leave* berkorelasi positif dengan perilaku audit disfungsional, yang menunjukkan bahwa auditor yang berniat untuk keluar akan cenderung terlibat pada perilaku tidak pantas selama audit (Sari & Januarti, 2024). Beban kerja yang berlebihan dan stres secara positif mempengaruhi niat auditor untuk mengundurkan diri, yang menunjukkan bahwa mengelola faktor-faktor ini sangat penting untuk menjaga kualitas audit (Sasongko et al., 2023).

*Research gap* kedua pada penelitian ini adalah studi mengenai auditor internal, khususnya dalam konteks BUMN. Banyak penelitian sebelumnya telah menyoroti hubungan antara *time pressure* dan *work family conflict* serta *role ambiguity* pada *intention to leave* dan *reduced audit quality*, namun sebagian besar penelitian tersebut difokuskan pada auditor eksternal atau dilakukan di lingkungan audit publik.

## **1.2 Batasan Masalah**

Guna mempertahankan kejelasan fokus dan cakupan penelitian serta mencegah pembahasan meluas, dibatasinya penelitian pada beberapa aspek tertentu yaitu :

1. Hanya dilakukan penelitian pada auditor internal PT. Pegadaian.
2. Data dalam penelitian ini terbatas pada hasil pengumpulan melalui penyebaran dan pengisian kuesioner oleh auditor internal di PT Pegadaian.

3. Responden dalam penelitian ini mencakup baik laki-laki maupun perempuan, lokasi bekerja sesuai dan tidak sesuai domisili tempat tinggal, usia  $\geq 30$  tahun, status pernikahan menikah dan belum menikah, masa kerja lebih dari enam bulan dan jabatan ketua tim maupun anggota tim audit.
4. Yang diteliti pada penelitian ini hanya mencakup variabel *time pressure*, *role ambiguity*, *work family conflict*, *work stress*, *intention to leave* dan *reduce audit quality*.

### 1.3 Rumusan Masalah

Dari informasi dan data yang dikumpulkan dan disampaikan pada latar belakang yang ada dipenelitian ini, rumusan dari masalah adalah faktor yang punya dampak signifikan pada *reduce audit quality* dan *intention to leave* melalui *work-stress* PT Pegadaian. Agar diketahui pendalaman dari masalah ini, pertanyaan berikut dibuat :

1. Apakah ada pengaruh *time pressure* yang signifikan pada *work stress* pada auditor internal PT Pegadaian?
2. Apakah ada pengaruh *work family conflict* yang signifikan pada *work stress* pada auditor internal PT Pegadaian?
3. Apakah ada pengaruh *role ambiguity* yang signifikan pada *work-stress* pada auditor internal PT Pegadaian?

4. Apakah ada pengaruh *time pressure* yang signifikan pada *reduce audit quality* pada auditor internal PT Pegadaian?
5. Apakah ada pengaruh *work family conflict* yang signifikan pada *reduce audit quality* pada auditor internal PT Pegadaian?
6. Apakah ada pengaruh *role ambiguity* yang signifikan pada *reduce audit quality* pada auditor internal PT Pegadaian?
7. Apakah ada pengaruh *time pressure* yang signifikan pada *intention to leave* pada auditor internal PT Pegadaian?
8. Apakah ada pengaruh *work family conflict* yang signifikan pada *intention to leave* pada auditor internal PT Pegadaian?
9. Apakah ada pengaruh *role ambiguity* yang signifikan pada *intention to leave* pada auditor internal PT Pegadaian?
10. Apakah ada pengaruh *work-stress* yang signifikan pada *reduce audit quality* pada auditor internal PT Pegadaian?
11. Apakah ada pengaruh *work-stress* yang signifikan pada *intention to leave* pada auditor internal PT Pegadaian?
12. Apakah ada pengaruh *intention to leave* yang signifikan pada *reduce audit quality* pada auditor internal PT. Pegadaian?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengevaluasi serta memahami sedalam apa pengaruh yang ditimbulkan oleh :

1. *Time pressure* terhadap *work stress* pada auditor internal di PT Pegadaian.
2. *Work family conflict* terhadap *work stress* pada auditor internal PT Pegadaian.
3. *Role ambiguity* terhadap *work-stress* pada auditor internal PT Pegadaian.
4. *Time Pressure* terhadap *reduce audit quality* pada auditor internal PT Pegadaian.
5. *Work-family conflict* terhadap *reduce audit quality* pada auditor internal PT Pegadaian.
6. *Role ambiguity* terhadap *reduce audit quality* pada auditor internal PT Pegadaian.
7. *Time Pressure* terhadap *intention to leave* pada auditor internal PT Pegadaian.
8. *Work family conflict* terhadap *intention to leave* pada auditor internal PT Pegadaian.
9. *Role ambiguity* terhadap *intention to leave* pada auditor internal PT Pegadaian.

10. *Work-stress* terhadap *reduce audit quality* pada auditor internal PT Pegadaian.

11. *Work-stress* terhadap *intention to leave* pada auditor internal PT Pegadaian.

12. *Intention to leave* terhadap *reduce audit quality* pada auditor internal PT Pegadaian.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagaimana dijelaskan di bawah ini:

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Hasilnya diharapkan dapat memperkaya literatur terkait pengaruh *time pressure*, *work family conflict* dan *role ambiguity* terhadap *intention to leave* dan *reduced audit quality*, serta mempertegas peran *work stress* sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian dapat menjadi referensi pada studi-studi selanjutnya yang membahas dinamika psikologis pada lingkungan kerja auditor internal.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasilnya diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan pada manajemen divisi SPI PT Pegadaian dalam:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi menimbulkan stres kerja pada auditor internal sehingga tidak memicu perilaku disfungsional auditor.
2. Merancang strategi pengelolaan SDM dan praktek pelaksanaan kegiatan audit untuk meningkatkan kualitas audit berkelanjutan.
3. Menjaga dan meningkatkan kualitas audit internal dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan disusun dengan sistematika guna membuat pembaca mudah dalam mengkaji isi penelitian ini. Dalam hal laporan penelitian ini terbagi ke dalam lima bab utama, yang masing-masing dirangkum sebagai berikut :

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini memuat uraian umum yang mencakup latar belakang penelitian, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai, manfaat dari penelitian, serta struktur sistematika penulisan penelitian.

## **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat landasan teori yang menjadi pijakan dalam pembahasan penelitian, perumusan hipotesis, penyusunan model penelitian, serta penjabaran kerangka berpikir.

## **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai metode penelitian yang mencakup jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional serta pengukuran variabel, dan juga metode analisis data yang digunakan.

## **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat gambaran umum objek penelitian, analisis data yang mencakup hasil statistik deskriptif, pengujian kualitas data, pengujian hipotesis, serta pembahasan terkait hasil analisis data tersebut.

## **BAB V: PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan serta rangkuman singkat dari pembahasan bab analisis dan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, bab ini juga memuat implikasi serta saran yang dapat digunakan sebagai bahan perbaikan untuk penelitian selanjutnya.