



**PENGARUH INDEPENDENSI, *ROLE STRESS*, DAN *BURNOUT* TERHADAP
EFEKTIVITAS AUDITOR INTERNAL**
(Studi Kasus Pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)
Provinsi Jawa Tengah)

ML. Astri Prehtin Noviana
Direktorat Akuntansi dan Pelaporan Keuangan

Rahmawati
Universitas Sebelas Maret

Alamat Korespondensi ml.astri.pn@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Diterima Pertama
28 Agustus 2017

Dinyatakan Diterima
30 Juli 2018

KATA KUNCI:
independence, role stress, burnout,
effectiveness, internal auditor

KLASIFIKASI JEL:
M42, M48.

ABSTRACT

The demand for global integration in the public sector leads to the accountability of State finances. By examination, supervision, which is the cornerstone of the government's economic performance clarification. This has become important in the public sector as well as in the private sector. Such circumstances spur employees in the scope of their organization to improve the effectiveness of its performance so as to ensure the survival of the organization. Once the importance of an oversight, in Indonesia have internal and external controls on the public sector for the effectiveness of the performance of government officials can be achieved. Role theory is used as a theory in this research, role theory is the emphasis of the nature of the individual as a social society that implements his behavior in accordance with the position gained and run in the community. This study aimed to analyze the influence of Independence, roles stress and burnout on the effectiveness of the task of Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) as an internal auditor. The population in this study were all BPKP auditors in Central Java, the technique of sampling using random sampling and the sample size used in this study were 64 auditors. Methods of data collection using questionnaires and interviews, while the method of data analysis using multiple regression analysis. From the results of the study can be concluded that: Independence has a positive influence, burnout, role excess, and role conflict negatively affect the effectiveness of the auditor's work, the vagueness of the role in this study did not give a significant effect on the effectiveness

ABSTRAK

Tuntutan integrasi global dalam sektor publik mengarah pada akuntabilitas keuangan negara. Pemeriksaan, pengawasan, yang menjadi tumpuan klarifikasi kinerja ekonomi pemerintah yang kian penting dalam sektor publik maupun dalam sektor swasta. Keadaan seperti ini memacu para pegawai untuk meningkatkan efektivitas kerjanya sehingga dapat menjamin kelangsungan hidup organisasinya. Menyadari begitu pentingnya pengawasan, maka organisasi di Indonesia mempunyai pengawasan internal dan eksternal pada sektor publik agar efektivitas dari kinerja aparat pemerintah dapat tercapai. Teori peran digunakan penelitian ini, yang merupakan penekanan dari sifat individu sebagai masyarakat sosial yang mengimplementasikan perilaku sesuai dengan posisi yang didapat dan dijalankan di masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Independensi, *role stress* dan *burnout* terhadap efektivitas tugas Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai auditor internal. Populasi dalam penelitian ini adalah semua auditor BPKP Jawa Tengah, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling* dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 auditor. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Independensi berpengaruh positif, *burnout*, kelebihan peran, dan konflik peran berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja auditor, kidakjelasan peran dalam penelitian ini tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Fokus sektor publik di Indonesia telah mengarah pada lembaga pemeriksaan, pengawasan, serta keuangan pemerintah. Hal tersebut menjadi tumpuan klarifikasi kinerja ekonomi pemerintah. Saat ini hal tersebut menjadi pusat perhatian yang penting bagi berbagai kalangan terutama beberapa organisasi sektor publik dan sektor swasta. Perhatian yang lebih diberikan dengan harapan akan memacu para pegawai untuk meningkatkan efektivitas kinerja sehingga dapat menjamin kelangsungan hidup organisasi. Menyadari pentingnya suatu pengawasan, maka organisasi di Indonesia mempunyai pengawasan internal dan eksternal pada sektor publik agar efektivitas dari kinerja aparat pemerintah dapat tercapai. Instruksi Presiden No. 15 tahun 1983 menyebutkan pengawasan merupakan unsur penting dalam pemerintahan guna peningkatan pendayagunaan aparatur negara dalam pelaksanaan tugas umum dan pembangunan guna terwujudnya *good corporate government*.

Pelaksanaan tugas umum pemerintahan dilakukan dengan tertib dan harus berdasarkan undang-undang yang berlaku. Program pemerintah harus dilakukan sesuai dengan rencana dan program yang telah direncanakan di awal oleh Pemerintah sehingga tepat sasaran. Perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan, pemborosan, serta kebocoran dalam penggunaan uang, tenaga, wewenang, dan barang milik negara. Tujuannya adalah agar tercipta aparatur sipil negara yang bersih, berwibawa, tertib dan berdaya guna. Aparat pengawasan internal pemerintah salah satunya adalah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh BPKP berupa auditor internal yang bersertifikat dengan jumlah yang cukup memadai apabila dibandingkan dengan inspektorat daerah, yaitu sebanyak 3.887 auditor internal dari 6.519 total pegawai atau 57,92% (BPKP, 2016). Efektivitas suatu organisasi pemerintah salah satunya dapat diukur dengan laporan pertanggungjawaban keuangan dan bagaimana peraturan itu dirancang, dibuat serta dilakukan.

Dalam hal pengelolaan keuangan, masih ada beberapa pelanggaran hukum baik itu korupsi ataupun pungutan liar yang dilakukan oleh aparatur sipil negara di Indonesia. Hal tersebut terlihat dari peringkat Indonesia pada daftar negara yang banyak terjadi korupsi. Indonesia menduduki urutan ke-90 dari 176 (*Corruption Perceptions Index* (CPI), 2016). Indikator inilah yang menjadikan Indonesia menjadi negara dengan

kurang maksimal dalam peran pengawas internal pada pemerintah.

BPKP Provinsi Jawa Tengah memiliki kendala kurangnya sumber daya manusia yang seharusnya mempunyai formasi 1:3:6 sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Penugasan Auditor internal di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. Posisi auditor internal pertama terlalu banyak sehingga kekurangan anggota tim apabila melihat sesuai formasi yang telah ditentukan. Hal ini akan berakibat pada pegawai yang melaksanakan tugas dan fungsinya tidak akan maksimal atau tidak sesuai dengan porsi pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Alasan ini menjadi dasar penulis untuk melakukan penelitian pada Kantor BPKP Provinsi Jawa Tengah.

Banyak hal yang tidak maksimal dalam mengawal arus pengelolaan pemerintahan. Hal ini terjadi karena berbagai perbedaan kepentingan auditor internal dalam menjalankan tugasnya. Pengawas internal BPKP mempunyai fungsi memberikan "perlindungan" sekaligus mengoreksi pihak yang berkepentingan dengan BPKP (Muhrom, 2015). Independensi auditor internal sangat penting dalam efektivitas kinerja auditor internal. Dukungan dari pimpinan yang dilakukan dengan benar dan baik sangat diperlukan untuk mencapai capaian tersebut. Dengan kata lain seorang auditor internal berperan sangat penting dalam menciptakan independensi bagi aparat pengawas pemerintahan.

Keanekaragaman pekerjaan audit yang dialami oleh para auditor internal pemerintah seperti pada kantor pemeriksa ataupun badan pengawas keuangan dapat menimbulkan banyaknya jenis tekanan pekerjaan. Hal tersebut dapat berdampak buruk pada efektivitas kinerja auditor internal yang dapat mengakibatkan menurunnya rasa komitmen terhadap organisasi mereka sendiri. Menurut Ross dan Altmaier (1994) dalam Wikaningtyas (2007) bahwa banyak kerugian yang ditanggung akibat adanya stres kerja yang dialami pegawai. Auditor internal merupakan salah satu profesi yang berkaitan erat dengan kondisi yang menyebabkan stres dikarenakan banyaknya tekanan yang dialami dalam pekerjaannya (Ghozali, 2006). Stres yang dialami oleh pegawai pada berbagai organisasi, biasa disebut dengan *job stress* (Almer dan Kaplan, 2002) atau *role stress* (Fisher, 2001). Hal ini membuat banyak kalangan menjadikan topik ini diteliti di bidang keperilakuan, tak terkecuali di bidang akuntansi ataupun *auditing* (Fogarty *et al.*, 2000; Fisher, 2001; Almer dan Kaplan, 2002; Pasewark dan Viator, 2006).

Penelitian terdahulu menemukan bahwa stres akan memberikan pengaruh pada efektivitas kinerja auditor internal (Rebele dan Michael, 1990;

Fisher, 2001; Viator, 2001; Burney dan Widener, 2007, Marginson dan Bui, 2009). Penelitian yang menguji anteseden dan konsekuensi dari *role stress* yang dialami oleh auditor internal independen juga dilakukan oleh Rebele dan Michael (1990), Viator (2001), dan Burney dan Widener (2007). Kesimpulan yang dapat ditarik dari ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kinerja auditor internal berhubungan dengan ambiguitas peran, sementara untuk konflik peran belum mendapat dukungan empiris yang cukup untuk menunjukkan adanya hubungan antara efektivitas kinerja auditor internal dengan konflik peran. Penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Marginson dan Bui (2009) yang melakukan pengujian *potential human cost* pada berbagai ekspektasi peran, dan menemukan adanya hubungan antara konflik peran dan efektivitas kinerja auditor internal.

Hasil penelitian yang dilakukan Fisher (2001) menunjukkan dukungan empiris bagi tiga hubungan antara efektivitas kinerja auditor internal dan konflik peran, dengan meneliti *role stress* sebagai variabel independen utama, bukan sebagai variabel mediasi. Dengan berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang menguji hubungan antara *role stress* dengan efektivitas kinerja maka pembuat kebijakan untuk auditor internal dapat mengambil kebijakan yang sesuai guna mengurangi adanya dampak negatif dari tekanan yang dialami oleh auditor internal di tempat kerja. Hal ini disebabkan karena kondisi wilayah, lingkungan dan budaya satu tempat berbeda satu sama lain. Salah satu profesi yang memiliki tingkat *job stress* yang tinggi adalah auditor internal (Herda dan Lavelle, 2012). Standar kerja yang tinggi serta menghasilkan laporan audit yang berkualitas merupakan tuntutan dan kerja auditor internal (Utami dan Supriyadi, 2013).

Seorang auditor internal yang mengalami *job stress* akan memiliki kecenderungan penurunan kinerja sehingga efektivitas kerjanya tidak tercapai dan hal tersebut dapat mengurangi kualitas audit (Fisher, 2001; Utami dan Nahartyo, 2013). Hal tersebut termasuk kondisi stres kronis yang dialami oleh auditor internal dan disebut dengan istilah *burnout*. *Burnout* sendiri merupakan isu penting pada profesi auditor internal karena akan berdampak buruk, baik bagi auditor internal itu sendiri, bagi organisasi, bagi tim audit, maupun yang terjadi pada Kantor Akuntan Publik. *Burnout* dapat menurunkan kinerja pada suatu organisasi dan hal tersebut akan berdampak menurunnya efektivitas kinerja auditor internal. Kondisi *burnout* merupakan suatu keadaan ketika pegawai kelebihan beban kerja yang dapat menjadikan seorang merasa kelelahan secara emosional (Maslach 1978, 1982).

Orang yang mengalami *burnout* akan memiliki kecenderungan tidak akan peduli pada lingkungan

sekitarnya (Cordes dan Dougherty, 1993). Kondisi *burnout* ditandai dengan beberapa indikasi seperti terjadinya kelelahan emosional, berkurangnya motivasi untuk mencapai kinerja yang optimal, dan mengalami *depersonalization* (Freudenberger, 1974). Kelelahan secara emosional dapat dicirikan dari energi yang berkurang dan semangat kerja yang menurun. *Burnout* juga ditandai dengan berkurangnya motivasi dan *self-esteem*. Pada kondisi ini auditor internal mempunyai pandangan bahwa yang dikerjakannya tidak cukup berharga untuk dikerjakan. *Depersonalization* merupakan sebuah kecenderungan seseorang kurang menghargai orang lain, bersikap sinis, dan perilaku tidak peduli dengan lingkungan sekitar (Kalbers *et al.*, 2005).

Penelitian tentang *burnout* pada penelitian sebelumnya telah menginvestigasi *burnout* dari sudut pandang auditor internal (Larson *et al.*, 2005), akuntan publik (Almer dan Kaplan, 2003), dan akuntan manajemen (Gavin dan Dileepan, 2002). Menurut sepengetahuan peneliti masih jarang penelitian yang menginvestigasi *burnout* pada auditor internal pemerintah, padahal auditor internal pemerintah mempunyai peran vital dalam bidang pemeriksaan keuangan negara. Fenomena *burnout* tidak hanya terjadi pada akuntan publik, internal auditor internal maupun akuntan manajemen saja, tetapi juga terjadi pada auditor internal di badan audit pemerintah seperti Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Salah satu kelebihan dari penelitian ini untuk meneliti adanya pengaruh dari independensi, *role stress*, dan *burnout* terhadap efektivitas auditor internal pemerintah di sektor publik.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini ingin menganalisis seberapa besar pengaruh dari independensi, *role stress*, dan *burnout* terhadap efektivitas internal auditor. Diharapkan, penelitian ini dapat menjadi tambahan manfaat keilmuan dalam meningkatkan efektivitas dari auditor internal pada sektor publik.

2. KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Peran (*Role Theory*)

Seseorang yang memenuhi dan melakukan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka individu tersebut sedang atau telah menjalankan suatu peran (Soekamto, 1984:237). Peran merupakan suatu aspek dinamis dalam kedudukan terhadap sesuatu. Biddle dan Thomas (1966) berpendapat bahwa teori peran terbagi menjadi empat bagian yaitu yang berkaitan dengan orang-orang yang mengambil posisi dalam interaksi sosial, kedudukan orang-orang dalam perilaku, perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut, kaitan antara orang dan perilaku.

Beberapa dimensi peran di sini antara lain peran merupakan suatu kebijakan, peran sebagai suatu strategi, peran sebagai alat komunikasi. Teori peran (*role theory*) merupakan penekanan dari sifat individu sebagai masyarakat sosial yang mengimplementasikan perilakunya sesuai dengan posisi yang didapat dan dijalankan di masyarakat. Peran atau *role* merupakan konsep utama dari teori peran (Shawdan Costanzo, 1970), dan dengan hal ini maka kajian mengenai teori peran tidak terlepas dari definisi peran serta berbagai istilah perilaku di dalamnya (Agustina, 2011). Suatu peran akan memunculkan suatu harapan dari individu yang akan mengendalikan peran tersebut, baik dari masyarakat, atau organisasi yang mempunyai hubungan kepentingan terkait peran tersebut.

Teori peran juga menjelaskan bahwa pada waktu suatu perilaku tidak konsisten sesuai yang diharapkan individu, maka individu tersebut dapat mengalami depresi, *stress*, merasa tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif. Hal tersebut akan berbeda cerita apabila harapan tersebut tidak mengandung konflik. Dengan kata lain maka independensi seseorang akan menurun apabila terjadi konflik peran dalam pekerjaan yang dilakukan (Ahmad dan Taylor, 2009).

Ketidajelasan peran (*role ambiguity*) merupakan konsep yang menjelaskan mengenai adanya informasi yang berhubungan dengan peran. Individu harus mengetahui dari peran yang dipegang dan mengetahui apakah harapan sesuai dengan aktivitas dan tanggung jawab posisi mereka. Banyak jenis *role stress* yang terjadi di luar organisasi atau pekerjaan seperti keadaan pribadi, masalah keuangan dan tekanan sosial. Selain itu, *role stress* yang terjadi pada pekerjaan atau organisasi disebut dengan istilah stres pekerjaan. Selain *role stress*, hal ini juga akan berkaitan dengan *burnout*, di mana seorang auditor internal akan dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan dengan hasil yang sesuai dengan target di awal yang telah ditentukan. *Burnout* pada auditor internal merupakan kondisi di mana seseorang mengalami titik jenuh dalam pekerjaannya sehingga hal tersebut akan memberikan pengaruh pada perannya sebagai seorang auditor internal.

2.2. Independensi

Menurut Mulyadi (2002:26) pengertian independen adalah independensi diartikan sebagai sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak bergantung pada pihak lain, tidak dikendalikan oleh pihak lain. Independensi diartikan adanya kejujuran dalam diri seorang auditor internal dalam hal mempertimbangkan kenyataan serta adanya pertimbangan yang objektif serta tidak memihak dalam merumuskan dan menyatakan pendapat. Menyinggung independensi dalam sikap mental (*independence in fact*) berpijak pada

objektivitas, kejujuran, sedangkan independensi dalam penampilan diartikan sebagai sikap hati-hati seorang akuntan agar tidak diragukan kejujurannya.

Standar Profesional Akuntan publik (2011) mengartikan independensi adalah sikap yang tidak dipengaruhi oleh hubungan keuangan, hubungan ekonomi, maupun hubungan keluarga. Independensi pun dibagi menjadi dua bagian:

1. Independensi dalam masalah pemikiran.
2. Independensi dalam masalah penampilan

Independensi merupakan sikap mental yang dalam pernyataan, pemikiran tidak dipengaruhi oleh hal-hal yang dapat mengganggu pertimbangan dirinya sebagai seorang yang profesional, independensi memungkinkan seorang individu untuk memiliki integritas yang baik serta bertindak secara objektif, dan menerapkan skeptisisme profesional.

Auditor internal dituntut dalam melakukan pengawasan secara bebas dan tidak ada tekanan dari pihak mana pun. Dalam hal ini auditor internal sesuai kode etik harus memiliki independensi guna memenuhi kewajibannya dalam melakukan pemeriksaan yang objektif, tidak ada batasan dan memberikan laporan temuan apa adanya, tidak bias, serta bukan tidak memberikan laporan sesuai dengan keinginan lembaga ataupun eksekutif. Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap independen merupakan sikap mental yang tidak dapat dipengaruhi pihak mana pun, tidak bergantung pada pihak lain, dan tidak dikendalikan pihak lain. Perlu adanya sikap jujur dalam diri auditor terutama auditor internal dalam memberikan pertimbangan dalam fakta. Independensi adalah salah satu komponen dari etika yang harus dijaga oleh auditor internal (Christiawan, 2002). Auditor internal yang memiliki independensi tinggi, maka kinerjanya seorang auditor internal akan menjadi lebih baik. Hal ini dibuktikan dalam sebuah penelitian yang dilakukan Muhrom (2015) yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi sikap independensi, seorang auditor internal maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dikembangkan sebagai berikut:

H₁: *Independensi auditor internal akan berpengaruh positif terhadap efektivitas auditor internal.*

2.3. Role Stress (Role Ambiguity, Role Over, dan Role Conflict).

Stress merupakan bentuk respon adaptif terhadap suatu keadaan yang dirasakan mengancam atau menantang kesehatan individu. Stres ada dua macam yaitu *eustress* dan *distress* (Sopiah, 2008). *Distress* adalah derajat penyimpangan fisik, psikis, dan perilaku dari fungsi yang seharusnya sehat. Sedangkan untuk *eustress* adalah pengalaman stres yang tidak berlebihan,

namun cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, serta mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan hidup yang terjadi. Jadi dapat disimpulkan bahwa *distress* merupakan stres yang merugikan, sedangkan *eustress* merupakan *stress* yang menguntungkan.

Cooke dan Rousseau (1984) berpendapat bahwa stres mengacu pada pengalaman emosional yang berkaitan dengan kegelisahan dan ketegangan. Para pekerja cenderung mengalami tingkat stres yang sama namun dapat berbeda tergantung pada sejauh mana mereka merasa gugup dan tegang dari pengalaman pribadi atau kejadian dalam situasi pekerjaan mereka (Parker dan De Cotiis, 1983). Perasaan semacam ini dapat disebut sebagai *felt job stress* (Van Dyne, Jehn, dan Cummings, 2002). Hal ini berarti bahwa perasaan stres kerja selalu disebabkan dari adanya rasa seperti tekanan waktu, kegelisahan, dan kekhawatiran yang berkaitan dengan tugas pekerjaan. *Job stress* yang berat dianggap sebagai disfungsi dan mengurangi komitmen serta produktivitas (Montgomery, 1996). Dampak hasil jangka pendek dari *job stress* yaitu efek fisiologis perilaku yang menyebabkan kinerja pekerjaan yang memburuk (Williams, 2001). *Role stress* dalam pekerjaan sering timbul akibat dari bentuk kekecewaan diri atas hasil yang tidak sesuai dan maksimal karena tidak memahami dengan baik tanggung jawab dan tujuan pekerjaan (Kim, Im, dan Hwang, 2015).

Kahn *et al.* (1964) sebagaimana dinyatakan dalam Pfeffer (1982) mendefinisikan kelebihan beban kerja (*role overload*) sebagai suatu keadaan dimana ketika tuntutan peran tidak saling bertentangan, tetapi tuntutan perannya sangat luas dan menghabiskan waktu yang banyak sehingga membuat individu tidak dapat mencapai apa yang diharapkan sebagian dari perannya tersebut. Kelebihan beban kerja terjadi pada saat auditor internal memiliki beban kerja yang sangat berat dan hal tersebut tidak sesuai dengan kemampuan dan waktu yang dimiliki (Schick *et al.*, 1990). Kelebihan beban kerja (*role overload*) sebagai kondisi tatkala seseorang memiliki pekerjaan yang sangat banyak dalam kurun waktu yang telah ditentukan (Beehr *et al.*, 1976). Kelebihan beban kerja didefinisikan sebagai ketidakharmonisan antara persyaratan, waktu yang terbatas, dan sumber daya yang ada untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan yang ada (Rizzo *et al.*, 1970). Peran yang berlebihan secara signifikan berhubungan dengan prestasi kerja pegawai (Gahlan dan Singh, 2014). Adanya kelebihan pekerjaan akan menyebabkan stres dalam pekerjaan (Smith, Everly, dan Johns, 1993). Kelebihan karyawan dapat menimbulkan ancaman bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara efektif, akan meningkatkan pola perilaku

pensiun dini, dan tidak mematuhi aturan perusahaan dan banyak lagi.

Role ambiguity sebagai salah satu dimensi dari *role stress* yang seringkali meningkat seiring kurangnya informasi mengenai tujuan organisasi, petunjuk, aturan, dan tugas-tugas yang dibebankan (Kim, Im, dan Hwang, 2015). Individu yang merasakan *role ambiguity* akan merasa tidak yakin dengan pekerjaan yang telah dilakukan karena mereka tidak melihat hubungannya dengan tujuan organisasi sehingga mereka tidak bekerja dengan sepenuh hati, kreativitas, dan keahlian (Coelho, Augusto, dan Lages, 2011).

Sejumlah penelitian memberikan definisi tentang yang disebut ketidakjelasan peran. Ketidakjelasan peran muncul ketika pegawai tidak cukup informasi untuk melakukan kinerja yang efektif dari peran tertentu (Senatra, 1980). Kahn *et al.* (1964) sebagaimana dinyatakan dalam Pfeffer (1982) juga mendefinisikan tentang ketidakjelasan peran sebagai kurangnya pemahaman berkaitan dengan ekspektasi pekerjaan, konsekuensi-konsekuensi dari kinerja peran tertentu, dan/atau metode yang digunakan untuk memenuhi ekspektasi yang telah diketahui. Ilustrasi kondisi ketidakjelasan peran yang dialami auditor internal muncul ketika auditor internal mengetahui jadwal audit yang akan dilakukan, tetapi ia tidak yakin bagaimana menyelesaikan audit tersebut secara tepat waktu (Rebele dan Michaels, 1990).

Beberapa definisi diberikan dalam penelitian terdahulu berkaitan dengan istilah konflik peran (*role conflict*). Kahn *et al.* (1964) sebagaimana dikemukakan oleh Pfeffer (1982) menuliskan bahwa konflik peran terjadi pada waktu pegawai menghadapi ketidaksesuaian harapan seperti halnya kepatuhan pada satu ekspektasi maka hal tersebut akan membuatnya sulit atau tidak mungkin untuk memenuhi ekspektasi lain secara efektif. Agustina (2011) menyebutkan bahwa kelebihan peran (*role over*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan konflik peran (*role conflict*), secara parsial kinerja auditor internal mempunyai pengaruh negatif yang signifikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dikembangkan sebagai berikut:

H₂: *Kelebihan Beban kerja berpengaruh negatif terhadap Efektivitas auditor internal.*

H₃: *Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap Efektivitas auditor internal.*

H₄: *Konflik peran berpengaruh negatif terhadap Efektivitas auditor internal.*

2.4. *Burnout*

Burnout dapat dikatakan merupakan sindrom kelelahan, baik kelelahan secara fisik ataupun mental, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif termasuk dalam bagian *burnout* (Pines dan Maslach, 1993). Pada keadaan ini membuat prestasi pekerja menjadi tidak maksimal, tidak terciptanya suasana yang menyenangkan di dalam

pekerjaan, berkurangnya dedikasi untuk menjaga komitmen. Para pekerja juga akan menjaga jarak, sehingga tidak mau terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* juga dipengaruhi dari apa yang diterima, bagaimana *reward* yang akan diterima apabila tercapai kinerjanya. Dua penelitian menyimpulkan *burnout* sering dikaitkan dengan mengurangnya tingkat kinerja dan dari individu yang tidak dapat mengatur keseimbangan antara psikologis dengan organisasinya (Lee dan Ashforth, 1993, 1996 dan Cordes dan Dougherty, 1993). *Burnout* merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang dikarenakan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang emosional (Pines dan Aronson, 1989). Selanjutnya, beberapa penelitian melihat *burnout* merupakan bagian dari stres (Luthans, 2005). *Burnout* sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu depersonalisasi, kelelahan emosional, dan penurunan pencapaian prestasi (Schaufelli, 1993). *Burnout* menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja (Izzo, 1987).

Individu yang menunjukkan kecenderungan *burnout* akan menurunkan tingkat kinerjanya sehingga tidak akan tercapai target kinerja yang telah ditetapkan di awal. Hal itu tentu saja akan menjadi kendala bahwa efektivitas kinerja dari auditor internal tidak akan terpenuhi. Efek psikologi yang berawal dari reaksi seseorang untuk bekerja dan untuk organisasi akan menurun. Keinginan seseorang untuk bekerja merupakan konsekuensi penting dari *burnout* (Maslach, 1982). Seorang akuntan yang terjebak dalam sindrom *burnout* pada umumnya akan melihat organisasi sebagai musuh dan cenderung untuk menarik diri secara psikologi dari kondisi atau organisasi tersebut (Maslach, 1982).

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut.

H₅: *Burnout akan berpengaruh negatif terhadap efektivitas auditor internal.*

2.5. Efektivitas

Efektivitas dalam auditor internal diartikan sebagai kemampuan auditor internal yang direncanakan dan ditetapkan agar mampu mewujudkan hasil tujuan kerjanya yaitu kedanalan pelaporan keuangan, peraturan yang berlaku dan kepatuhan terhadap hukum, serta efektivitas dan efisiensi kegiatan. Agar tujuan tersebut dapat tercapai maka diperlukan adanya kegiatan yang efektif dan efisien. Efektivitas selalu berkaitan dengan kegiatan atau aktivitas yang dilakukan dalam suatu organisasi dengan harapan tujuan organisasi tercapai. Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau kegagalan pada saat melaksanakan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu (Kommarudin,

1994:269). Efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Untuk mengukur efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang mudah, terutama organisasi sektor publik atau pemerintahan (Premananto dan Gancar Candra, 2005). Berbeda dengan sektor publik, untuk mengukur efektivitas organisasi bisnis (korporasi) tentu lebih mudah, yang tujuan utamanya untuk mencari keuntungan, di mana *input* maupun *output* yang berupa profit usahanya dapat dinilai dengan nominal uang. Auditor internal dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan dengan sifat tugas pokok dan fungsinya di organisasi agar efektivitas kinerjanya dapat tercapai.

2.6. Auditor Internal

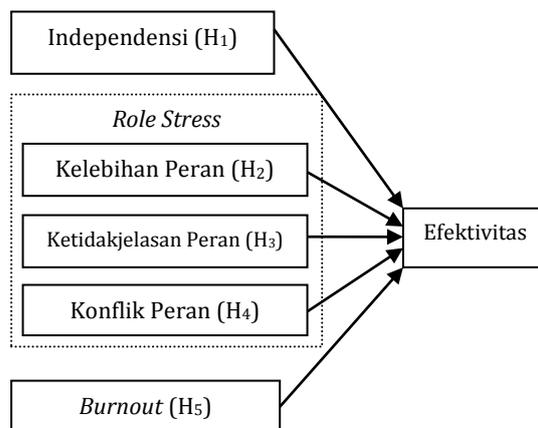
Auditor internal adalah seseorang yang menguasai keahlian dalam bidang akuntansi dan yang diperoleh melalui jenjang pendidikan resmi maupun non resmi, baik yang diperoleh dari dalam negeri maupun luar negeri melalui akademi, institusi dan Universitas. Menurut Boynton (2003) auditor internal dikelompokkan sebagai:

1. Auditor internal, yaitu auditor internal yang bekerja pada suatu perusahaan dan melakukan audit bagi kepentingan manajemen dengan tugas pokoknya adalah menentukan apakah prosedur dan kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipenuhi.
2. Auditor internal pemerintah, yaitu auditor internal yang bekerja bagi kepentingan pemerintah, dan melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit organisasi entitas perusahaan/pertanggungjawaban keuangan dan tujuan akhir untuk disajikan kepada pemerintah.
3. Auditor internal independen, yaitu auditor internal profesional yang menyediakan jasa untuk masyarakat umum terutama dalam bidang audit laporan keuangan.

Pada masa lalu, peran utama auditor internal berfokus sebagai '*watchdog*', karena peran auditor internal sebagai '*watchdog*' maka pada saat melakukan proses, audit internal kurang disukai oleh unit organisasi lain (Effendi, 2006). Peran auditor internal sebagai konsultan ini dilakukan dengan cara menggabungkan proses pengendalian dan ketaatan dengan penguasaan bisnis utama (*core function*) organisasi di mana auditor internal tersebut berada.

2.7. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran untuk penelitian ini disusun seperti Gambar 2.1 berikut ini:



3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Lokasi penelitian pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah dan objek dari penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja sebagai auditor internal. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan kuesioner yang dibagikan pada semua auditor internal internal di Kantor Perwakilan Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 64 orang dari total keseluruhan berjumlah 176 orang.

3.1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja auditor internal (EA). Pengertian efektivitas secara umum adalah yang menunjukkan taraf tercapainya hasil. Efektivitas menekankan pada hasil yang telah dicapai. Kuesioner menggunakan penelitian Alzeban, et, al., dengan pengukuran variabel efektivitas menggunakan pertanyaan sebanyak 15 poin dengan skala 1 sampai 5. Skala 1 menunjukkan tingkat efektivitas yang rendah dan skala 5 menunjukkan tingkat efektivitas yang tinggi.

3.2. Veriabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Independen (IN), Kelebihan Peran (LP), Ketidakjelasan Peran (JP), Konflik Peran (KP), dan *Burnout* (BO)

3.2.1. Independensi (IN)

Pengalaman diartikan sebagai lama waktu seseorang memimpin kementerian/lembaga. Pengalaman pimpinan dalam penelitian ini diprosikan dengan jumlah tahun memegang

jabatan sebagai pimpinan kementerian/lembaga sampai dengan bulan Maret tahun berikutnya sesuai batas waktu penyerahan Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga kepada Badan Pemeriksa Keuangan.

3.2.2. Kelebihan Peran (LP)

Kelebihan peran merupakan tidak cukupnya waktu dalam melakukan pekerjaan, banyaknya pekerjaan dan standar pekerjaan yang tinggi. Kuesioner menggunakan dari Beehr, et, al (1976). Pengukuran kelebihan peran menggunakan pertanyaan *unfavourable* skala *Likert* 5 poin, di mana poin 1 diberikan untuk jawaban yang berarti kelebihan peran paling rendah, dan seterusnya poin 5 diberikan untuk jawaban yang berarti kelebihan peran paling tinggi.

3.2.3. Ketidakjelasan Peran (JP)

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. Kuesioner menggunakan penelitian dari Rizzo, et al., (1970) dengan pengukuran kelebihan peran menggunakan pertanyaan *unfavourable* skala *Likert* 5 poin, di mana poin 1 diberikan untuk jawaban yang berarti ketidakjelasan peran paling rendah, dan seterusnya poin 5 diberikan untuk jawaban yang berarti ketidakjelasan peran paling tinggi.

3.2.4. Konflik Peran (KP)

Suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Kuesioner menggunakan penelitian dari Rizzo, et al., (1970), dengan pengukuran kelebihan peran menggunakan pertanyaan *unfavourable* skala *Likert* 5 poin, di mana poin 1 diberikan untuk jawaban yang berarti konflik peran paling rendah, dan seterusnya poin 5 diberikan untuk jawaban yang berarti konflik peran paling tinggi.

3.2.5. *Burnout*

Keadaan di mana seseorang memiliki kecenderungan tidak akan peduli pada lingkungan sekitarnya. Kondisi *burnout* ditandai dengan beberapa indikasi seperti terjadinya kelelahan emosional, berkurangnya motivasi untuk mencapai kinerja yang optimal, dan mengalami *depersonalization*. Kuesioner mengadopsi dari Maslach *Burnout Instrument* (MBI) yang telah diterjemahkan oleh Vidia (2014) dengan pengukuran variabel *burnout* menggunakan pertanyaan *unfavourable* skala 1 sampai 5. Skala 1 menunjukkan tingkat *burnout* yang rendah dan skala 5 menunjukkan tingkat *burnout* tinggi.

4. HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Responden

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kuesioner, responden digolongkan ke dalam beberapa kelompok yang berdasarkan atas usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

a. Usia

Usia menunjukkan umur responden pada saat penelitian dilakukan. jumlah responden paling banyak adalah berusia antara 30-40 tahun yaitu sebesar 35,48%, diikuti responden dengan usia 41-50 tahun sebesar 32,26%. Kemudian usia responden berusia kurang dari 30 tahun 19,35% dan jumlah responden paling sedikit adalah yang berusia lebih dari 50 tahun sebesar 12,90%.

b. Jenis Kelamin

Jumlah responden paling banyak adalah laki-laki sebanyak 44 responden (54,84%) dan responden perempuan sebanyak 20 orang atau 45,16%.

c. Pendidikan

Jumlah responden paling banyak adalah yang berpendidikan S1 sebanyak 39 responden (60,9%), diikuti responden dengan pendidikan DIII sebanyak 23 responden (35,9%), dan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 2 responden (3,2%).

d. Masa Kerja

Jumlah responden paling banyak adalah yang telah memiliki masa kerja antara 5-10 tahun yaitu sebesar 42,2%, lalu diikuti oleh responden dengan masa kerja antara 11-15 tahun sebesar 31,3%, kemudian responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun 15,6% dan untuk responden auditor internal yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun sebesar 10,9%.

4.2. Uji Hipotesis

Analisis data pada pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh independensi, *burnout*, kelebihan peran, ketidakjelasan peran dan konflik peran terhadap efektivitas auditor internal. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

Rangkuman Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Variabel	Koef. Regresi	t- hitung	Sign
Konstanta	62,375		
Independensi	0,341	5,318	0,000 **
<i>Burnout</i>	-0,075	-2,275	0,027 *
Kelebihan peran	-0,112	-0,688	0,494
Ketidakjelasan peran	-0,384	-3,793	0,000 **
Konflik peran	-0,073	-1,106	0,273
R	0,709		
R-Squared	0,502		
Adj. R-Squared	0,459		
F-Hitung	11,707		
Probabilitas F	0,000		

Hasil pengolahan data untuk regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 23.0 dapat dilihat pada tabel 1 di atas. Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 62,375 + 0,341IN - 0,075BO - 0,112LP - 0,384JP - 0,073KP + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta bernilai negatif sebesar 62,375, artinya jika variabel independensi, kelebihan peran, ketidakjelasan peran, konflik peran, *burnout* konstan, maka efektivitas auditor internal sebesar 62,375 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel independensi terhadap efektivitas auditor internal sebesar 0,341, signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa independensi mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas auditor internal. Artinya jika auditor internal semakin independen, maka efektivitas auditor internal akan meningkat.
- 3) Koefisien regresi variabel *burnout* terhadap efektivitas auditor internal sebesar -0,075, signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap efektivitas auditor internal, artinya semakin tinggi *burnout* akan semakin mengurangi efektivitas auditor internal.
- 4) Koefisien regresi variabel kelebihan peran terhadap efektivitas auditor internal sebesar -0,112, tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap efektivitas auditor internal, namun pengaruhnya kecil terhadap efektivitas auditor internal.
- 5) Koefisien regresi variabel ketidakjelasan peran terhadap efektivitas auditor internal sebesar -0,384, signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap efektivitas auditor internal. Artinya semakin

tidak jelas peran auditor internal, akan maka semakin mengurangi efektivitas auditor internal.

- 6) Koefisien regresi variabel konflik peran terhadap efektivitas auditor internal sebesar -0,073, tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap efektivitas auditor internal, namun pengaruhnya kecil atau tidak signifikan.

4.3. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu. Pengujian regresi digunakan pengujian dua arah (*two tailed test*) dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti bahwa tingkat keyakinan adalah sebesar 95%. Berdasarkan hasil uji t seperti terlihat pada tabel di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

4.3.1 Variabel independensi

Mempunyai t hitung sebesar 5,318 dengan signifikansi sebesar 0,000. Berarti nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas auditor internal. Berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Independensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas auditor internal Kantor Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah" dapat diterima.

4.3.2 Variabel *burnout*

Mempunyai t hitung sebesar -2,275 dengan signifikansi sebesar 0,027. Berarti nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas auditor internal. Berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "*Burnout* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas auditor internal Kantor Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah" dapat diterima.

4.3.3 Variabel kelebihan peran

Mempunyai t hitung sebesar -0,688 dengan signifikansi sebesar 0,494. Berarti nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kelebihan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas auditor internal. Berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Kelebihan peran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas auditor internal Kantor Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah" tidak dapat diterima.

4.3.4. Variabel ketidakjelasan peran

Mempunyai t hitung sebesar -3,796 dengan signifikansi sebesar 0,000. Berarti nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap efektivitas auditor internal. Berarti hipotesis keempat yang menyatakan bahwa "Ketidakjelasan peran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas auditor internal Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah" dapat diterima.

4.3.5. Variabel kelebihan peran

Mempunyai t hitung sebesar -1,106 dengan signifikansi sebesar 0,273. Berarti nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas auditor internal. Berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Konflik peran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas auditor internal Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah" tidak dapat diterima.

4.4. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama. Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 11,707 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($P < 0,05$). Hal ini berarti variabel independensi, kelebihan peran, dan ketidakjelasan peran, konflik peran dan *burnout* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas auditor internal.

4.5. Uji R²

Hasil perhitungan untuk nilai R² dengan bantuan program SPSS 23.0, dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau *adjusted* R² sebesar 0,459. Hal ini berarti 45,9% variasi perubahan efektivitas auditor internal dijelaskan oleh variasi perubahan faktor-faktor independensi, *burnout*, kelebihan peran, ketidakjelasan peran dan konflik peran. Sementara sisanya sebesar 54,1% efektivitas auditor internal dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.5. Pembahasan Hipotesis

4.5.1. Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengaruh independensi terhadap efektivitas auditor internal independensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas auditor internal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin independen auditor internal akan semakin efektif dalam bekerja atau menghasilkan kinerjanya. Semakin tinggi sikap independensi, seorang auditor internal maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi.

Independensi dari pihak manajemen cenderung akan berpengaruh negatif terhadap kinerja seorang auditor internal. Semakin tinggi independensi pengawas pemerintah dalam melakukan pengawasan, maka hasil pemeriksaannya akan sesuai dengan fakta yang sebenarnya sehingga pada akhirnya kinerja auditor internal akan semakin baik.

4.5.2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Role Stress* Terhadap Efektivitas Auditor internal.

4.5.2.1. Hipotesis 2

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelebihan peran berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap efektivitas auditor internal. Hal ini dapat disebabkan auditor internal merasa bahwa beban pekerjaan yang saat ini dijalankan merupakan konsekuensi dari pekerjaannya atau auditor internal menganggap bahwa beban dalam pekerjaan saat ini tidak mengganggu efektivitas pekerjaannya.

Pekerjaan berlebihan pada pegawai dapat menimbulkan ancaman bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dan juga meningkatkan keinginan untuk mengajukan pensiun dini, serta tidak mematuhi aturan organisasi. Hasil penelitian Utami & Nahartyo (2013) menunjukkan bahwa adanya kelebihan peran berperan berpengaruh *negative* terhadap efektivitas organisasi. Suatu organisasi yang baik adalah yang peduli pada pegawainya agar para pegawai terhindar dari saling menjatuhkan satu dengan yang lainnya, dan tidak memberikan pekerjaan yang tidak tepat kepada pegawainya.

4.5.2.2. Hipotesis 3

Seorang auditor internal harus mendapatkan kejelasan tentang berbagai harapan dalam perannya, agar tidak menghadapi ambiguitas peran. Pengaruh negatif menunjukkan bahwa semakin tidak jelas peran yang dilakukan akan semakin mengurangi efektivitas kerja auditor internal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2011) menyebutkan bahwa ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), kelebihan peran (*role over*) dan konflik peran (*role conflict*), secara parsial kinerja auditor internal mempunyai pengaruh negatif yang signifikan.

4.5.2.3. Hipotesis 4

Konflik peran dapat muncul ketika ekspektasi yang berhubungan dengan pelaksanaan suatu peran bertentangan dengan moral individu, kepercayaan-kepercayaan etis, atau konsep diri sendiri. Hasil analisis data menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif, namun hal tersebut tidak signifikan terhadap efektivitas kerja auditor internal. Hal ini dapat disebabkan auditor internal mampu mengatasi tekanan atau ekspektasi dari klien, sehingga tidak begitu

berpengaruh pada efektivitas kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fisher (2001), yang menyimpulkan konflik peran yang dialami auditor internal internal memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja. Adanya pengaruh konflik peran, juga sesuai dengan penelitian Agustina (2011) dan Fanani *et al* (2008) tentang pengaruh *role stress* pada efektivitas kinerja antara lain menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh pada kinerja.

4.5.3. Hipotesis 5

Adanya ketimpangan antara keterbatasan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya dan kelebihan beban kerja akan membuat seseorang mengalami kecenderungan perasaan tidak berdaya atau *sense of inadequacy* dalam kapasitasnya pada saat menyelesaikan pekerjaannya. *Burnout* juga ditandai dengan berkurangnya motivasi dan *self-esteem*. Pada kondisi ini auditor internal mempunyai pandangan bahwa apa yang dikerjakannya tidak cukup berharga untuk dikerjakan. *Depersonalization* merupakan sebuah kecenderungan seseorang kurang menghargai orang lain, bersikap sinis, dan perilaku tidak peduli dengan lingkungan sekitar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* memberikan pengaruh negatif terhadap efektivitas auditor internal. Pengaruh negatif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami auditor internal, maka akan semakin menurun tingkat efektivitas auditor internal dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Larson *et al.* (2005), Almer dan Kaplan (2003), Gavin dan Dileepan (2002).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh dari independensi, *role stress*, dan *burnout* terhadap efektivitas auditor internal Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Sampel yang digunakan sebanyak 64 kuesioner dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 5.1. Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja auditor internal di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah, sehingga seorang auditor internal yang menjaga independennya, maka semakin baik kualitas audit yang dilakukan dan semakin berkualitas. Hal ini tentu saja menjadikan kerja auditor internal semakin efektif.
- 5.2. *Role stress* yang terdiri dari kelebihan peran, dan konflik peran berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja auditor internal di Badan Pengawasan Keuangan dan

Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah, sehingga adanya kelebihan peran, dan konflik peran menyebabkan tingkat efektivitas auditor internal menurun, sehingga efektivitas kerja auditor internal menurun. Sedangkan ketidakjelasan peran dalam penelitian ini tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas auditor internal pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah.

- 5.3. *Burnout* berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja auditor internal di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah. Dengan adanya *burnout*, tingkat kelelahan emosi, penurunan prestasi personal menyebabkan efektivitas auditor internal menurun, sehingga efektivitas menurun.
- 5.4. Independensi, *role stress*, dan *burnout* secara bersama-sama mempengaruhi variabel efektivitas kerja auditor internal di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah.

6. IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Berhasil dikonfirmasi hipotesis penelitian yang ditawarkan dalam penelitian ini membawa beberapa implikasi praktis maupun teoritis.

6.1. Implikasi Praktis

Penelitian ini berimplikasi pada auditor internal Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Adanya pengaruh independensi, *role stress*, dan *burnout* terhadap efektivitas auditor internal di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Independensi memberikan pengaruh terhadap efektivitas seorang auditor internal, seseorang dengan independensi yang tinggi tidak mudah mendapatkan pengaruh dan intervensi dari pihak luar yang dapat memanfaatkan fungsinya sebagai seorang auditor internal untuk kepentingan pribadi pihak-pihak yang akan dan telah menyalahgunakan wewenang. Auditor internal tidak dengan mudah terpengaruh dalam memberikan *judgement* terkait dengan adanya fakta yang ditemukan di lapangan, sehingga pendapat auditor internal dapat dipertanggungjawabkan dan hal tersebut tentu membuat efektivitas Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai pengawas internal pemerintah menjadi lebih baik.

Efektivitas auditor internal berkaitan dengan *role stress* dan *burnout*, Dengan adanya kekurangan sumber daya manusia pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya maka mengurangi efektivitas kerja auditor internal. Dengan kondisi seperti ini maka Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) harus menambah jumlah untuk sumber daya

manusianya sesuai dengan kapasitas yang telah diatur oleh Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat.

6.2. Implikasi Teoritis

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, ada pengaruh independensi, *role stress*, *burnout* terhadap efektivitas auditor internal pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Dalam teori peran disebutkan bahwa seorang auditor internal harus menjaga untuk tetap independen dalam menghasilkan laporan pada saat melakukan audit. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan *role theory* atau teori peran dengan dibuktikan dari kuesioner yang dibagikan peneliti kepada auditor internal yang ada di Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah. Bahwa tingkat efektivitas seorang auditor internal menurun dengan kurangnya sikap independensi pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah. Akibatnya, untuk dapat meningkatkan efektivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang auditor internal salah satunya harus menjaga sikap independensinya.

Dalam *role stress* yang terdiri dari kelebihan peran, konflik peran, dan ketidakjelasan peran dan *burnout* dalam penelitian ini yang didasarkan pada teori peran, menunjukkan bahwa efektivitas auditor internal yang mengalami *role stress*, dan *burnout*, pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah juga akan mengalami penurunan sesuai dengan hasil kuesioner. Organisasi yang mengalami *role stress* dan *burnout* hendaknya membuat kebijakan yang jelas untuk peran masing-masing pegawai, dengan adanya kebijakan yang jelas maka para pegawai yang melaksanakan audit dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Kebutuhan akan sumber daya manusia suatu organisasi juga harus diperhatikan, karena dengan adanya tugas dan peran yang berlebihan atau tidak sesuai dengan tugas pokok utamanya maka akan mengganggu dalam organisasi tersebut.

Pada implikasi teoritis ini, maka peneliti mengharapkan untuk penelitian yang akan dilanjutkan selanjutnya untuk lebih spesifik meneliti hal apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat efektivitas auditor internal pada Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) khususnya Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain data dikumpulkan dari instansi tunggal yaitu Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah. Oleh karena itu, temuan penelitian ini terbatas pada konteks di instansi Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah. Sebagai studi kuantitatif, temuan ini

terbatas pada pemahaman tentang dampak independensi, *burnout* dan *role stress* terhadap efektivitas kerja auditor internal. Hasil dari analisis ini tidak menjelaskan secara pasti bagaimana variabel independen ini mempengaruhi variabel dependen. Analisis regresi berganda dapat mengungkapkan hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen, namun tidak cukup untuk memberikan informasi subjektif yang mungkin perlu ditangani dengan metode kualitatif.

Data untuk penelitian ini dikumpulkan secara *cross-sectional* menunjukkan bahwa persepsi mengenai independensi, *burnout* dan *role stress* dan efektivitas kerja auditor internal dikumpulkan pada satu titik dalam waktu dan kondisi dan pengaruh dapat berubah dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang hubungan kausal antara konstruksi yang diteliti dapat dicapai melalui penerapan desain penelitian longitudinal. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga jawaban responden kurang terkontrol dengan baik, terutama dalam memahami pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, sehingga dapat terjadi bias atas jawaban responden.

Adapun saran penelitian ini yaitu supaya menekankan penggabungan independensi, *burnout* dan *role stress* dan efektivitas kerja auditor internal, yang jarang diteliti secara bersamaan, penelitian lebih lanjut di bidang ini jelas diperlukan, baik diteliti di wilayah lain dan jenis perusahaan lain untuk mengeksplorasi apakah hal tersebut berlaku dalam konteks institusi lainnya. Hal ini sangat penting dalam validasi skala yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur efektivitas kerja auditor internal.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, untuk penelitian pada masa depan. Metodologi yang digunakan juga dapat diperluas ke metode campuran, yang mencakup metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan metode campuran dapat meningkatkan interpretasi temuan penelitian yang signifikan. Ini juga menambah pengetahuan tentang bagaimana peran independensi, *burnout* dan *role stress* mempengaruhi efektivitas kerja auditor internal. Penelitian lain disarankan untuk menggunakan metode wawancara atau observasi langsung kepada responden, untuk melengkapi hasil kuesioner, agar tidak terjadi bias dari jawaban responden melalui kuesioner.

PENGHARGAAN (ACKNOWLEDGEMENT)

Ucapan terima kasih kepada civitas akademika Universitas Sebelas Maret, keluarga besar Direktorat Jenderal Perbendaharaan, dan rekan-rekan yang telah memberikan saran dan kritik

membangun terhadap penyelesaian penelitian ini. Penulis bertanggung jawab sepenuhnya terhadap hasil penelitian termasuk *error* yang kemungkinan terjadi.

DAFTAR PUSTAKA (REFERENCES)

- Agustina, Lidya. (2009). *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi, Vol. 1 No. 1: 40-69.
- Ahmad, Z., dan D. Taylor. (2009). Commitment to Independence by Internal Auditor: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 24, No. 9, pp. 899-925.
- Alzeban, Albulaziz., dan Gwilliam, David. (2014). Factors Affecting the Internal Audit Effectiveness : A Survey of the Saudi Public Sector. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*. Vol. 23 pp. 74-86.
- Beehr, et al. (1976). Relationship of Stress to Individually and Organizationally Valued States: Higher Order Needs as a Moderator. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61: 41-47.
- Biddle, B.J dan Thomas, E.J, (1966). *Role Theory : Concept and Research*. NewYork : Wiley.
- Boynton, C. W. (2006), *Modern Auditing Edisi Ketujuh*. Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Burney, L. dan S.K. Widener. (2007). Strategic Performance Measurement Systems, Job-Relevant Information, and Managerial Behavioral Responses-Role Stress and Performance. *Behavioral Research in Accounting* 19: 43-69
- Christiawan, Y.J. (2002). *Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik: Refleksi Hasil Penelitian Empiris*. Journal Directory : Kumpulan Jurnal Akuntansi dan Keuangan Unika Petra. Vol. 4
- Coelho, Filipe., Augusto, Mario. dan Lages, Luis Filipe. (2011). Contextual Factors and the Creativity of Frontline Employees: The Mediating Effects of Role Stress and Intrinsic Motivation. *Journal of Retailing*, 87: 31-45
- Cooke, R.A., dan Rousseau, D.M. (1984). Stress And Strain From Family Roles And Work Role Expectations. *Journal of Occupational Psychology*, 64: 253-268.
- Cordes, C.L. dan Dougherty, T.W. (1993). "A Review and Integration of Research on Job Burnout". *Academy of Management*, 18: 621 -656.
- Effendi, Arief. (2006), *Perkembangan Profesi Internal Audit Abad ke-21*, disampaikan

- dalam kuliah umum di Universitas Internasional Batam.
- Fanani, Zaenal, Hanif, R. A, dan Subroto, B. (2008). *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, 5: 140-155.
- Fisher, Richard T. (2001). Role Stress, The Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Journal of Behavior Research In Accounting* 13: 143-171.
- Fogarty, T.J., J. Singh, G.K. Rhoads, and R.K. Moore. (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: beyond the role stress model. *Behavioral Research in Accounting* 12: 31-67.
- Gahlan, Vandana Singh and Khujan Singh. (2014). The Effect of Role Overload and Role Ambiguity on Job Performance of IT Professionals in India. *The IUP Journal of Management Research*, Vol. XIII, No. 3.
- Gavin, T.A. dan Dileepan, P. (2002). "Stress!!! Analyzing the Culprits and Prescribing a Cure". *Strategic Finance*, 84: 50-55.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi 3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Herda, N. dan Lavelle, J.J. (2012). The Auditor-Audit Firm Relationship and it's Effect on Burnout and Turnover Intention. *Accounting Horizon*, 26, 707-723.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1983 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan
- Izzo, J. (1987). *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill.
- Kalbers, L. dan Fogarty, T. (2005). Antecedent to Internal Auditor Burnout. *Journal of Managerial Issue*, XVII: 101-118.
- Kahn, R.L, D.M. Wolve, R.P Quin, J.D. Snoeck dan R.A. Rosenthal. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Role Ambiguity*. Wiley.
- Kim, S. S., Im, J., dan Hwang, J. (2015). The Effects of Mentoring on Role Stress, Job Attitude, and Turnover Intention in The Hotel Industry. *International Journal of Hospitality Management* 48, 68-82.
- Larson, L. L., Meier, H.H., Poznanski, P.J., dan J. T. Murff. (2005). Concepts and Consequences of Internal Auditor Job Stress. *Journal of Accounting and Finance Research*: 35-46.
- Lee. R. dan B. Ashforth. (1993). A longitudinal study of burnout among supervisor and managers: Comparison between Leither and Maslach (1988) and Golembiewski et al. (1986) Models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 54: 369-398
- Lee, R. dan Ashforth, B.E. (1996). A Meta-analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81: 123-133
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior 10th Edition*. Yogyakarta: Andi.
- Maslach C. (1993). *Burnout, a multidimensional perspective*. In: Schaufeli
- Marginson D. dan B. Bui. (2009). Examining the Human Cost of Multiple Role Expectations. *Behavioral Research in Accounting* 21(1): 59-81.
- Maslach, C.A. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Muhrom, A.R. (2015). *Pengaruh Independensi, Role Stress, Budaya Lokal "Ewuh Pakewuh" Terhadap Profesionalisme Pengawas Internal Pemerintah Ditinjau dari Teori Etika Profesi, Teori Peran dan Teori Budaya (Studi Empiris pada Pengawas di Lingkungan Inspektorat Daerah Subosukowono)*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Indonesia.
- Montgomery, D.C., Blodgett, J.G. dan Barnes, J.H. (1996). A Model of Financial Securities Sales Person's Job Stress. *The Journal of Services Marketing* 10. No. 3: 21-34.
- Parker F. Donald, DeCotiis A. Thomas. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance* 32, 160 - 177, Academic Press, Inc.
- Pasewark W.R. dan R.E. Viator. (2006). Sources of Work-family Conflict in the Accounting Profession. *Behavioral Research in Accounting* 18: 147-165.
- Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Penugasan Auditor internal di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
- Pfeffer, J. (1982). *Organizations and Organization Theory*. Marshfield, Mashachusetts. Pitman Publishing Inc.
- Pines, A. dan Aronson, E. (1989). *Career burnout: Causes and cures*. New York: The Free Press, A Division of Macmillan, inc.
- Pines, A. dan Maslach C. (1993). Characteristics of Staff Burnout In Mental Health Settings. *Hospital Community Psychiatry*, 29, 233-237.
- Premananto, Gancar Candra. (2007). *Proses Pengambilan Keputusan Pembelian Impuls Dengan Pendekatan Psikologi Lingkungan dan Rantai Kausalitas*. Jurnal Antisipasi, Vol. 10, No. 1, Hal. 172-184

- Rebele, J.E. dan R.E. Michaels. (1990). Independent Auditors' Role Stress: Antecedent, Outcome, and Moderating Variables. *Behavioral Research in Accounting 2*: 124-153
- Rizzo, J.R., R.J. House dan S.I. Lirtzman, (1970). Role Conflict and Ambiguity In Complex Organizations. *Administratif Science Quartely*.
- Schaufeli, W.B., Maslach, C., Marek T. (eds). (1993). Professional Burnout: Recent Developments In Theory and Research. Washington, DC : Taylor & Francis.
- Schick, A., L. Gordon and S. Haka. (1990). Information Overload: A Temporal Approach. *Accounting, Organizations, and Society* 15: 199-220.
- Senatra, P. (1980). Role Conflict, Role Ambiguity, dan Orhanizational Climate in Public Accounting Firm. *The Accounting Review* 55:594-603.
- Shaw, M.E., dan Costanzo, P. R. (1970). *Theories of Social Psychology*. New York: Mc Graw Hill Co.
- Smith, Kenneth; George s Everly jr; dan Tony R Johns. (1993). The Role of Stress Arousal in the Dynamics of the Stressor-to-Iuness Process among Accountants. *Contemporary Accounting Research* Vol. 9 No. 2 (Spring 1993) pp 432-449
- Soekamto, S. (1984). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Jakarta: C.V. Andi Offset.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2004 Tentang Pemeriksaan Pengelolaan Dan Tanggung Jawab Keuangan Negara
- Utami, I dan Nahartyo, E. (2013). The Effect of Type A Personality on Auditor Burnout: Evidence from Indonesia. *Journal of Accounting and Taxation*, 5: 89-102.
- Utami, I., dan Supriyadi. (2013). Flexible Working Arrangement and Stress Management Training in Mitigating Auditor's Burnout: An Experimental Study. *Journal of Accounting and Taxation*, 5: 97-109.
- Van Dyne, L., Jehn, K. A. dan Cummings, A. (2002). Differential Effects of Strain on Two Forms of Work Performance: Individual Employee Sales and Creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 57-24.
- Vidia, A.S. (2014). *Pengaruh Healthy Lifestyle, Emotional Quotient, dan Spiritual Quotient Terhadap Tekanan Burnout (Survei Terhadap Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Di Kota Surakarta)*. Surakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Indonesia.
- Wikaningtyas, Theresa Sila., (2007), *Hubungan Antara Perilaku Tipe A dan Tipe B dengan Stres Kerja*, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Williams, E.S., Konrad, T.R., Scheckler, W.E., Pathman, D.E., Linzer, M., McMurray, J.E., Gerrity, M. dan Scwartz, M. (2001). Understanding Physicians Intentions To Withdraw From Practice: The Role Of Job Satisfaction, Job Stress, Mental And Physical Health. *Health Care Manage Review*, Vol. 26 No. 1, pp.

