

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, adil, transparan, dan akuntabel semakin meningkat. Tekanan ini berlandaskan pada kondisi riil di lapangan yang ditandai dengan masih maraknya praktik tata kelola yang lemah, yang tercermin dari proyek infrastruktur yang mangkrak, layanan publik yang berbelit, hingga anggaran yang tidak tepat sasaran. Dampaknya bukan hanya pada inefisiensi anggaran, tetapi yang lebih fatal adalah terjadinya erosi kepercayaan publik dan terhambatnya pemerataan pembangunan (World Bank, 1992). Untuk memenuhi tuntutan tersebut dan memulihkan kepercayaan, pemerintah dituntut meningkatkan kualitas *good governance*, yaitu penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik, pengembangan budaya pemerintahan yang bersih dan berwibawa serta penguatan sistem pengendalian internal (UNDP, 1997).

Namun, upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang ideal tersebut masih menghadapi tantangan signifikan. Berdasarkan data Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) periode 2020–2024, terdapat 2.730 perkara korupsi yang ditangani dengan fokus pada lima sektor utama, yaitu penegakan hukum, biaya politik dalam pilkada, pelayanan publik, perizinan tambang dan energi, serta suap yang melibatkan pelaku usaha. Dalam periode yang sama, KPK menetapkan 691 tersangka, melakukan 36 operasi tangkap tangan, dan menangani 29 perkara tindak pidana pencucian uang. Tingginya jumlah kasus

korupsi ini menunjukkan masih lemahnya pengawasan keuangan negara, sehingga menekankan pentingnya peran auditor internal dalam meningkatkan deteksi dini, pengawasan, dan pencegahan korupsi. Auditor internal maupun eksternal di lingkungan pemerintahan harus memperkuat independensi, profesionalisme, dan integritas untuk menjalankan tugasnya secara optimal (KPK, 2024).

Dalam konteks pemerintah daerah, peran auditor internal dijalankan oleh Lembaga Inspektorat. Inspektorat bertugas melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan APBD maupun kegiatan non-keuangan pemerintah daerah. Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, pengawasan terhadap urusan pemerintahan di daerah dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sesuai fungsi dan kewenangannya. Inspektorat merupakan salah satu unit yang melakukan audit/pemeriksaan terhadap pemerintah daerah (Ardianah et al., 2023), dengan tujuan memastikan pelaksanaan kegiatan secara tertib, terkendali, dan efektif (Djamil, 2023).

Auditor internal berperan membantu organisasi mencapai tujuan dengan menilai dan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kontrol risiko dalam organisasi (Nofianti, 2018). Dalam struktur pemerintahan daerah, Inspektorat dipimpin oleh Inspektur dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Auditor internal memiliki tanggung jawab penting dalam memastikan kegiatan pemerintah dilaksanakan secara ekonomis, efisien, dan efektif, serta mematuhi kebijakan dan regulasi yang berlaku. Oleh karena

itu, auditor harus memiliki pengetahuan, pengalaman, serta independensi untuk menghasilkan audit berkualitas (Fajriyanti, 2023).

Kinerja auditor merupakan hasil evaluasi pekerjaan auditor dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan, yang mencakup kemampuan, komitmen, dan motivasi dalam menjalankan tugasnya (Sari et al., 2024). Secara khusus, kinerja auditor mencerminkan kualitas bukti kerja, temuan audit, dan pelaporan atas kesalahan material, yang ditentukan oleh kompetensi dan independensi auditor (Soepriyanto et al., 2023). Aspek psikologis, seperti kepuasan kerja, juga memengaruhi kinerja auditor, karena dapat mendorong penyelesaian tugas lebih cepat dan hasil lebih baik (Rayadi, 2021 dalam Siregar & Irfan, 2024). Dengan demikian, kinerja auditor merupakan konstruk multidimensi yang penting bagi keberhasilan organisasi dan kepercayaan publik terhadap profesi akuntan (Sosiady, 2024); (Indrayati et al., 2021).

Merujuk pada urgensi dan definisi yang telah diuraikan, identifikasi faktor-faktor penentu kinerja auditor menjadi hal yang krusial. Menurut (Salju. et al., 2014) bahwa kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu, sehingga dalam meningkatkan kinerja auditor maka terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.

Secara teoritis, faktor-faktor penentu kinerja auditor tersebut dapat diklasifikasikan ke dalam dua domain besar: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal bersumber dari dalam diri auditor sendiri, seperti kompetensi, motivasi, integritas, kepribadian, dan komitmen profesional. Sementara faktor

eksternal berasal dari lingkungan kerja dan organisasi, mencakup tekanan waktu, beban kerja, kualitas supervisi, budaya organisasi, sistem remunerasi, dan kompleksitas tugas. Pemilihan tekanan waktu, beban kerja, dan kompetensi sebagai fokus dalam penelitian ini bukanlah pengabaian terhadap faktor-faktor lainnya, melainkan merupakan penajaman analisis yang didasarkan pada beberapa pertimbangan mendasar. Pertama, ketiga faktor ini merepresentasikan interaksi kritis antara elemen eksternal penekan (tekanan waktu dan beban kerja) dengan elemen internal penyeimbang (kompetensi), yang sering menjadi inti persoalan dalam praktik audit sehari-hari. Kedua, ketiganya memiliki pengaruh yang langsung (*proximal*) dan terukur terhadap output kinerja, seperti kualitas bukti audit dan ketepatan pelaporan. Ketiga, secara empiris, beban kerja, tekanan waktu, dan kompetensi secara konsisten ditemukan sebagai determinan signifikan kinerja auditor. Penelitian Ashari dan Murtanto (2020) mengonfirmasi bahwa beban kerja dan tekanan waktu berpengaruh negatif, sementara keahlian (*expertise*) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Temuan mengenai pentingnya kompetensi juga didukung oleh Setyaningrum dan Ghazali (2018). Dengan demikian, fokus pada ketiga variabel ini diharapkan dapat memberikan pembahasan yang mendalam dan menghasilkan implikasi manajerial yang konkret untuk meningkatkan efektivitas fungsi audit.

Tekanan waktu dapat dihadapi oleh seorang auditor dalam menjalankan tugasnya. Tekanan waktu merupakan kondisi dimana seorang auditor mendapatkan tekanan dari tempatnya bekerja untuk menyelesaikan suatu

pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan (Merawati, 2019). Tekanan waktu merupakan sebuah tuntutan kepada seorang auditor untuk bisa memberikan waktu yang efisien dalam melaksanakan tugasnya (Gayatri & Suputra, 2016). Dengan adanya tekanan waktu dapat membuat seorang auditor untuk bekerja lebih efektif, efisien serta bekerja lebih keras dalam melaksanakan tugasnya (Dewi & Merkusiwati, 2017).

Namun tekanan waktu juga dapat merubah sikap seorang auditor yang dapat menyebabkan disfungsi dalam melaksanakan tugasnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang auditor (Arta Pratiwi & Bagus Dwirandra, 2018). Jika tekanan waktu yang diterima tidak realistis dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor (Silalahi et al., 2019). Walaupun tekanan waktu dapat menurunkan kinerja seorang auditor, tapi jika seorang auditor dapat mengalokasikan tekanan waktu atau mencari solusi terkait tekanan yang dia dapatkan, maka hal tersebut bisa berdampak baik terhadap kinerja (Mandasari et al., 2019)

Selain tekanan waktu, faktor lain yaitu beban kerja juga mempengaruhi kinerja auditor. Banyak pemicu stres kerja di tempat kerja, misalnya kurangnya dukungan manajemen dan beban kerja yang tinggi (Ali & Ghani, 2022). Beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada tenaga kerja dan harus disiapkan. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan perilaku dan karakteristik profesi dimana individu menilai beban kerja mengenai beberapa tuntutan tugas yang membutuhkan kegiatan mental dan fisik yang harus diselesaikannya pada batasan waktu yang ditetapkan, baik yang berdampak

positif maupun negatif terhadap pekerjaannya (Soepriyanto et al., 2023)

Beban kerja dikatakan berkaitan dengan kinerja auditor sebab beban kerja yang semakin meningkat dapat menurunkan kemampuan seseorang dalam mendeteksi kecurangan atau kekeliruan dalam mengaudit sebuah laporan keuangan, sehingga akan berdampak pada kualitas audit yang dihasilkan menjadi rendah. Semakin banyak beban kerja yang dimiliki oleh auditor atau dengan beban kerja yang banyak, maka semakin tidak akan meningkatkan kemampuan mendeteksinya bila dihadapkan dengan gejala-gejala dalam hal kecurangan (Brahandayani et al., 2023).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Soepriyanto et al., 2023) beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada waktu pandemi COVID-19 karena beban kerja yang tinggi cenderung memotivasi auditor untuk meningkatkan kinerja ketika melakukan pekerjaan dan membantu klien semaksimal mungkin tersebut namun berbeda dengan hasil penelitian oleh (Sososutiksno et al., 2022),(Sari, 2022), dan (Suprpta & Setiawan, 2017) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor karena dengan banyaknya beban kerja akan mempersulit auditor dalam mendeteksi kecurangan sehingga akan mempengaruhi kinerja sebagai seorang auditor sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Brahandayani et al., 2023) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja auditor adalah kompetensi. Penentuan kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata dan penentuan kompetensi yang

dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi pihak evaluasi prestasi kerja (Sutrisno, 2017:202). Sedangkan menurut (Busro, 2019:26) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor yang ditemukan oleh peneliti sebelumnya terdapat perbedaan, hal ini didasari oleh penelitian yang dilakukan oleh (Awaluddin, 2013), (Istiariani, 2018), (Ningrum, 2017) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Salju. et al., 2014) bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini ditemukan ada *riset gap*. Sehingga hal ini yang menjadi alasan untuk dilakukan pengujian kembali mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor. Kondisi nyata di lapangan, khususnya di Inspektorat NTT, menunjukkan bagaimana tekanan waktu, beban kerja, dan kompetensi auditor berinteraksi secara simultan, sehingga menjadi konteks unik yang perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan data LKIP 2024, Inspektorat Daerah NTT hanya didukung oleh 47 auditor untuk menangani 4.321 temuan dan 7.216 rekomendasi di wilayah kepulauan seluas 48.718 km² yang terbagi atas 22 kabupaten/kota, sementara

pembinaan pengawasan baru menjangkau 11 kabupaten/kota. Kondisi ini menimbulkan beban kerja tinggi dan tekanan waktu signifikan, karena auditor harus menindaklanjuti temuan lama, menyelesaikan pemeriksaan di wilayah yang luas, serta menghadapi keterbatasan infrastruktur dan pergantian personel.

Upaya peningkatan kompetensi auditor dilakukan melalui partisipasi diklat yang mencapai 145,45% dari target, dan tingkat penyerapan anggaran sebesar 93,24% mendukung capaian kinerja di atas 100%. Meski demikian, tantangan geografis dan beban kerja tinggi belum sepenuhnya teratasi. Bukti empiris menunjukkan bahwa beberapa indikator kinerja sudah ‘Sangat Berhasil’, tetapi SPIP masih berada di Level 2 dan Indeks Reformasi Birokrasi tercatat 66,18 dari target 92, menegaskan bahwa tekanan waktu, beban kerja, dan kompetensi secara simultan mempengaruhi kinerja auditor, terutama dalam penyelesaian tindak lanjut temuan dan cakupan pemeriksaan di seluruh kabupaten/kota.

Berdasarkan tinjauan literatur, kinerja auditor internal dipengaruhi oleh beragam faktor yang kompleks, mencakup aspek internal seperti kompetensi dan pelatihan, integritas dan independensi, pengalaman, keterampilan kritis, serta keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi; maupun aspek eksternal seperti tekanan waktu, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dukungan manajemen, kejelasan peran, teknologi, dan sistem penganggaran (Ali & Ghani, 2022; Soepriyanto et al., 2023). Namun, penelitian ini secara khusus memfokuskan pada tekanan waktu, beban kerja, dan kompetensi atas pertimbangan teoretis dan kontekstual yang kuat. Secara teoretis, ketiga faktor ini membentuk konstruk yang koheren dalam kerangka Teori Job Demands-

Resources (JD-R), di mana tekanan waktu dan beban kerja merupakan *job demands*, sementara kompetensi berperan sebagai *job resource*. Secara kontekstual, ketiganya merupakan faktor yang paling menonjol dan kritis dalam setting Inspektorat NTT berdasarkan data empiris LKIP 2024.

Sebagian besar penelitian mengenai ketiga faktor tersebut seperti yang dilakukan oleh Merawati, (2019), Soepriyanto et al., (2023), dan (Arta Pratiwi & Bagus Dwirandra, 2018) dilakukan di kota besar atau instansi dengan sumber daya yang memadai. Sementara itu, penelitian kuantitatif yang secara khusus menguji pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja auditor internal di konteks yang unik seperti Inspektorat Daerah Provinsi NTT dengan karakteristik wilayah kepulauan, jumlah auditor yang terbatas, dan tantangan geografis yang luas masih sangat terbatas. Celah penelitian (*research gap*) inilah yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Fenomena tingginya tuntutan pekerjaan (*job demands*) berupa tekanan waktu dan beban kerja, yang tidak sepenuhnya diimbangi oleh sumber daya pekerjaan (*job resources*) seperti kompetensi auditor, selaras dengan perspektif Teori Job Demands-Resources (JD-R). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan kerangka JD-R untuk menganalisis pengaruh tekanan waktu, beban kerja, dan kompetensi terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Daerah Provinsi NTT.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Tekanan Waktu, Beban Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Pada Inspektorat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut:

1. Apakah tekanan waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah tekanan waktu, beban kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

5. Mengetahui pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
6. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
7. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
8. Mengetahui pengaruh tekanan waktu, beban kerja, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Daerah Provinsi

Nusa Tenggara Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka manfaat yang akan diperoleh, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Manfaat teoritis yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan audit internal.
- b. Menambah referensi mengenai pengaruh tekanan waktu, beban kerja, dan kompetensi terhadap kinerja auditor internal, khususnya pada konteks Inspektorat Daerah.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Bagi Inspektorat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam meningkatkan kinerja auditor internal melalui pengelolaan beban kerja, tekanan waktu, dan pengembangan kompetensi.
- b. Bagi auditor internal, penelitian ini membantu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka sehingga dapat melakukan perbaikan dalam pelaksanaan tugas.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lanjutan terkait kinerja auditor internal dan faktor-faktor yang memengaruhinya di instansi pemerintah.