

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, atau yang disingkat BPKP, adalah Lembaga pemerintah nonkementerian Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang berupa Audit, Konsultasi, Asistensi, Evaluasi, Pemberantasan KKN serta Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku. BPKP merupakan aparat pengawas intern pemerintah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Berdasarkan Perpres tersebut, BPKP mempunyai tugas utama menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional.

Fenomena menurunnya kinerja audit telah bermunculan pada beberapa tahun terakhir, seperti pada kasus Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Tomi Triono yang mengaku menerima suap dari kegiatan audit pengawasan dan pemeriksaan di Kemendikbud. Hal ini berdasarkan keterangan Tini Suhartini ketika bersaksi di Pengadilan Tipikor Jakarta pada 11 Juli 2013, dalam sidang perkara korupsi perjalanan dinas fiktif Itjen dan kegiatan audit bersama Itjen Kemendiknas, dengan terdakwa mantan Irjen Kemendiknas, Mohammad Sofyan. Tini yang pada saat itu menjabat sebagai Bendahara Pengeluaran Pembantu di Inspektorat I Kemendiknas, dihadapan majelis hakim Tini mengatakan, semestinya kegiatan penyusunan SOP itu akan dilakukan di Hotel Grand Jaya, Bogor. Tetapi kenyataannya dilaksanakan di lantai V Gedung Itjen Kemendiknas. Tini menambahkan, sisa anggaran kegiatan sebesar lebih dari Rp 200 juta sengaja dibagi-bagikan kepada para peserta, termasuk ke beberapa auditor BPKP. Berdasarkan kasus diatas, dapat disimpulkan bahwa auditor tidak memiliki komitmen terhadap organisasi nya dimana auditor tersebut menerima bukannya melaporkan apabila ditawarkan fee atau hadiah. (<https://news.detik.com/berita/d-2314690/auditor-bpkp-akui-terima-duit-dari-kemendikbud>)

Terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yaitu auditor harus memiliki kendali atas aspek konflik peran, *locus of control*, *emotional intelligence*, dan komitmen organisasi.

Kinerja auditor itu hasil dari pekerjaan dalam pelaksanaan kegiatan audit atas laporan keuangan organisasi atau perusahaan. (Rosally dan Yulius, 2015). Konflik peran merujuk pada konflik yang terjadi karena ada benturan saat kita sedang menjalankan

peran-peran tertentu. Konflik peran muncul karena adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik peran memperlihatkan hasil dari tidak konsistennya harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi seseorang dengan adanya perbedaan antara tuntutan peran dan kebutuhan, serta nilai-nilai individu dan sebagainya. Sebagai akibatnya seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah.

*Locus of control* atau lokus pengendalian yang dimana kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. (Setriadi et al, 2015). Kecerdasan emosional sebagai kecerdasan hati, berguna untuk mengasah atau mengembangkan ketajaman rasa yang diperlukan dalam membangun modal sosial, seperti modal berupa jaringan atau hubungan dengan orang lain yang memungkinkan komunitas dan organisasi berfungsi secara efektif demi kepentingan bersama (Zohar dan Marshall, 2015). Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna. Akan tetapi juga kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain yang disebutnya kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* (EQ). Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya. Seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) yang memiliki perkembangan baik berkemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas (Goleman, 2017). Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, et al. dalam Suryana, 2013). Komitmen organisasi juga menunjukkan loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasinya serta bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan kesuksesan organisasi (Hanna dan Firnanti, 2013). Komitmen organisasi memperlihatkan tingkat dimana individu dapat mengaitkan dirinya untuk mencapai tujuan serta sasaran suatu organisasi serta sejauh mana individu tersebut dapat mempertahankan dirinya untuk berkontribusi dalam suatu organisasi (Robbins, 2015:94).

Untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dalam peningkatan kinerja auditor, BPKP harus optimal dalam pengendalian aspek konflik peran, locus of control, emotional intelligence, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Berdasarkan latar belakang, peneliti bertujuan untuk menguji **“Pengaruh Konflik Peran, Locus of**

***Control, Emotional Intelligence, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Utara.***

## **1.2. Tinjauan Pustaka**

### **1.2.1. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor**

*Role ambiguity* atau ketidakjelasan peran sama dengan tidak memiliki kecukupan informasi yang diperlukan individu untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan (Rosally dan Jogi 2015). Individu yang mengalami *role ambiguity* akan cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan psikis karena *role ambiguity* merupakan salah satu faktor yang menimbulkan stres sebagai akibat dari terhalangnya seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya. Ketika seorang auditor dihadapkan dengan ketidakjelasan peran, ketidakjelasan perintah, ketidakjelasan otoritas, kewajiban, ketentuan yang berlaku serta sanksi yang akan didapatkannya ketika melakukan suatu pekerjaan, dapat memengaruhi kinerjanya sebagai seorang auditor.

### **1.2.2. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor**

*Locus of control* bisa juga dikatakan sebagai persepsi seseorang tentang kenapa sesuatu terjadi atau kekuatan apa yang mendorong aksinya. Penelitian Sanjiwani (2015) dan Ayudiaty yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Seorang auditor dengan *locus of control* eksternal akan membuat kinerja auditor tidak maksimal dikarenakan individu yang memiliki nilai tinggi keeksternalan merasa kurang puas terhadap pekerjaan mereka, sehingga semakin auditor memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi tidak akan membuat kinerja auditor yang baik.

### **1.2.3. Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Auditor**

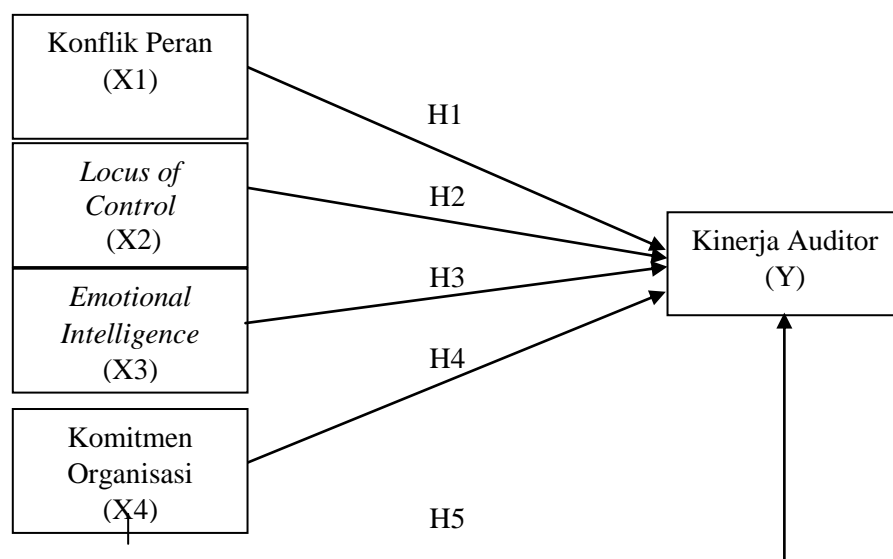
Menurut (Choiriah, 2013) Auditor membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena dalam lingkungan kerjanya auditor akan berinteraksi dengan orang banyak baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. *Emotional Intelligence* atau Kecerdasan Emosional berperan penting dalam membentuk moral disiplin auditor. Dalam dunia kerja auditor, berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi seperti persaingan yang ketat. Tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja auditor bukanlah suatu hal yang

hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seorang auditor dapat menyelesaikan masalah-masalah dalam dunia kerjanya dengan emosi yang stabil maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula.

#### 1.2.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Komitmen pada organisasi terlihat dari sikap suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja yang menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi tersebut. Setiap individu mencari organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan memungkinkan penggunaan atau pemanfaatan secara maksimal keterampilan dan kemampuannya. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai - nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai - nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, serta memberikan prestasi dan pelayanan terbaik bagi organisasi yang dinaunginya sehingga kinerjanya dapat meningkat (Sandy Alfianto & Dhini Suryandari, 2015).

### 1.3. Kerangka Konseptual



#### **1.4. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan gagasan diatas disimpulkan dengan penelitian ialah sebagai berikut:

H1: Konflik Peran berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor BPKP Provinsi Sumatera Utara

H2: *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor BPKP Provinsi Sumatera Utara

H3: *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor BPKP Provinsi Sumatera Utara

H4: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor BPKP Provinsi Sumatera Utara

H5: Konflik Peran, *Locus of control*, *Emotional Intelligence*, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor BPKP Provinsi Sumatera Utara.