

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Belakangan ini, istilah *burnout* sering disebut dalam pemberitaan dan pembicaraan di media sosial. Pemberitaan dan pembicaraan di media sosial itu menyebutkan bahwa ada banyak orang pernah mengalami *burnout* (Republika, 2023). Istilah *burnout* banyak digunakan untuk menggambarkan kondisi saat seseorang merasa stres dan kelelahan (Maslach & Jackson, 1981). Kondisi *burnout* dapat dipicu oleh berbagai sebab dimana salah satu penyebabnya adalah karena pekerjaan (Santoso et al., 2018).

Lebih dari tiga puluh tahun yang lalu, konsep *burnout* pertama kali digunakan oleh Herbert J. Freudenberger, Christina Maslach, dan Ayala Pines (Scott, 2001). Istilah *burnout* ini digunakan pada tahun 1973 dalam riset yang dibuat oleh Freudenberger et. al yang membahas sebuah sindrom yang kemudian dinamai “*burnout*”. Meskipun pada saat itu istilah *burnout* hanya digunakan sebagai istilah yang mengacu pada efek yang ditimbulkan oleh narkoba.

*Burnout* adalah sindrom kelelahan yang terjadi pada kondisi emosional seseorang yang sering terjadi pada orang yang bekerja (Maslach & Jackson, 1981). Gejala *burnout* menjadi permasalahan serius selama beberapa dekade terakhir ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gallup yang terbit pada 2018 lalu, dari 75.000 orang yang diteliti sebanyak 23% pernah mengalami gejala *burnout*. World Health Organization (WHO) sekalipun juga telah memberikan perhatian kepada gejala *burnout* ini dengan memasukkan *burnout* ke dalam salah satu permasalahan terkait pekerjaan (WHO, 2019).

Profesi auditor adalah salah satu profesi yang memiliki tingkat stres tinggi. (Budiasih, 2017). Salah satu penyebab auditor sebagai salah satu profesi dengan tingkat stres tinggi adalah karena dalam melaksanakan tugasnya auditor banyak melakukan komunikasi dengan banyak orang baik itu auditi maupun pihak lainnya, untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat demi terlaksananya tugasnya (Wiryathi et. al., 2014). Oleh sebab itu, auditor juga termasuk profesi yang memiliki risiko untuk terkena *burnout*. Kalbers dan Fogarty (2005), dalam penelitiannya terkait anteseden *burnout* auditor intern, memberikan kesimpulan bahwa adanya suatu potensi mengenai tekanan peran sebagai penyebab terjadinya *burnout*. Penelitian Murtiasri (2007) dan Trisnawati et. al. (2017) mengonfirmasi hipotesis Kalbers dan Fogarty tersebut dengan hasil bahwa tekanan peran yang dimiliki auditor, yakni konflik peran (*role stress*), ambiguitas peran (*role ambiguity*), dan kelebihan peran (*role overload*), berpengaruh signifikan terhadap *burnout* auditor.

Selain faktor eksternal berupa tekanan peran tersebut, terdapat faktor lain yang mempengaruhi *burnout* dari seorang auditor. Penelitian Hartawati dan Mariyanti (2014) kepada pengajar taman kanak-kanak menunjukkan bahwa faktor internal berupa *self efficacy* ikut mempengaruhi *burnout* yang dialami dari tenaga pengajar taman kanak-kanak. Pada sektor lain, penelitian oleh Fahmi et. al. (2019)

terhadap pegawai Inspektorat Kabupaten Nagan Raya juga memberikan simpulan bahwa faktor internal dari diri seorang pegawai, yakni *self efficacy*, turut berpengaruh terhadap *burnout* seorang pegawai. Singkatnya, *self efficacy* adalah keyakinan seseorang pada keterampilan yang mereka miliki dalam melakukan beberapa bentuk aktivitas diri dan peristiwa yang terjadi (Lilis et. al., 2022).

Auditor internal memiliki tugas dan fungsi yang penting dalam suatu organisasi (Alkins, 2012). Tugas dari auditor internal adalah untuk memeriksa dan mengevaluasi kontrol yang dimiliki perusahaan. Auditor internal bertanggung jawab untuk memastikan bahwa proses pengendalian internal, tata kelola, dan manajemen risiko perusahaan berjalan dengan baik. Peran auditor internal yang mana akan memperbaiki tatakelola perusahaan baru akan terjadi ketika auditor internal memiliki kinerja yang baik (Mihret & Yismau, 2007). Kinerja yang baik dari auditor akan bisa diperoleh jika hambatan selama melaksanakan penugasan bisa diminimalisasi. Salah satu hambatan yang dialami auditor internal dalam melaksanakan penugasan adalah *burnout* yang terjadi pada auditor internal.

Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) adalah Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang bertanggung jawab langsung kepada presiden, menjalankan peran yang vital bagi negara dalam mencapai tata kelola yang baik (Sari, 2015). Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023, peran yang diberikan kepada BPKP adalah untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dalam pembangunan nasional (Felencia, 2022). Demi mewujudkan peran tersebut, auditor BPKP haruslah memiliki kinerja yang baik.

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antara kinerja, *burnout*, tekanan peran (*role stressor*), dan *self efficacy*. Terkait dengan anteseden *burnout*, penelitian Maslach et al. (2001) mengungkapkan bahwa terdapat faktor kepribadian dari seseorang yang bisa membuat seseorang terhindar dari *burnout*, salah satunya adalah *self efficacy*. Penelitian Utami & Nahartyo (2013) dan Trisnawati et al. (2017) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan *role stressor* (konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran) terhadap *burnout* auditor. Berbagai riset lain juga memberikan simpulan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Fogarty dan Kalbers, (2006); Trisnawati et al. (2017); Noviana & Rahmawati (2018); dan Fahmi et al. (2019).

Sementara itu, pengaruh jenis-jenis *role stressor* terhadap kinerja auditor memiliki hasil penelitian yang tidak seragam. Hasil bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja dibuktikan oleh Murtiasri (2007), Fanani et al. (2008), Agustina (2009), Trisnawati et al. (2017), dan Kurniawan (2019), Fadila et al. (2022) sedangkan penelitian Noviana dan Rahmawati (2018) serta Atmadja dan Saputra (2018) menghasilkan simpulan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh. Murtiasri (2007), Agustina (2009), Trisnawati et al. (2017), Noviana dan Rahmawati (2018), Kurniawan (2019) dan Fadila et. al. (2022) membuktikan bahwa tidak jelasnya peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan menurut Fanani et al. (2008) serta Atmadja dan Saputra (2018) tidak berpengaruh. Perbedaan hasil juga ditemui pada pengaruh negatif antara kelebihan peran terhadap kinerja, dimana pengaruh signifikan diperoleh dari

penelitian Agustina (2009), sedangkan penelitian Murtiasri (2007), Fanani et al. (2008), Trisnawati et al. (2017), dan Noviana dan Rahmawati (2018) membuktikan tidak ada pengaruh antara kelebihan peran dengan kinerja auditor.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, adanya *research gap* dalam penelitian sebelumnya, serta kebutuhan pada organisasi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ANTESEDEN *BURNOUT*: PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERN PEMERINTAH (STUDI PADA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN)”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *role conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor?
2. Apakah *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor?
3. Apakah *role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap *burnout* auditor?
5. Apakah *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor?
6. Apakah *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor?
7. Apakah *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor?
8. Apakah *role overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor?
9. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui apakah *role conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor.
2. Mengetahui apakah *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor.
3. Mengetahui apakah *role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor.
4. Mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap *burnout* auditor.
5. Mengetahui apakah *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
6. Mengetahui apakah *role ambiguity* peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
7. Mengetahui apakah *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
8. Mengetahui apakah *role overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
9. Mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### 1.4 Ruang Lingkup

Penulis membatasi penelitian ini hanya pada faktor anteseden *burnout*, yakni *role ambiguity* (ketidakjelasan peran), *role conflict* (konflik peran), *role*

*overload* (kelebihan peran), dan *self efficacy* dan dampaknya terhadap kinerja auditor intern pada lingkungan kantor BPKP. Faktor-faktor lain yang mungkin terkait dengan *burnout* dan kinerja tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini. Pembatasan juga dilakukan atas objek penelitian ini, yakni pegawai BPKP yang memiliki peran sebagai auditor intern. Pegawai sebagaimana dimaksud terdiri pejabat fungsional auditor yang bekerja di BPKP.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi BPKP, penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi terhadap kinerja pengawasan internal yang dilakukan dengan menyajikan persepsi auditor. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan sebagai panduan untuk mengenali faktor yang paling berpengaruh terhadap *burnout* auditor dan kinerja auditor. Diharapkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam proses formulasi kebijakan publik yang berimplikasi pada strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait manajemen kinerja auditor, serta strategi pelaksanaan kegiatan organisasi khususnya kegiatan pengawasan.
2. Bagi pemerintah pada umumnya serta Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada khususnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan dalam merumuskan kebijakan pengawasan, khususnya terkait manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan kinerja.

3. Bagi Auditor BPKP, penelitian ini dapat digunakan sebagai penambah informasi terkait beberapa faktor yang berpengaruh sebagai penyebab *burnout* auditor dan pengaruhnya terhadap kinerja auditor. Diharapkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijadikan oleh auditor BPKP sebagai bahan masukan dalam upaya mencegah *burnout* yang dapat dialami oleh diri auditor.
4. Bagi akademisi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambah informasi dan kajian empiris khususnya dalam bidang audit intern pemerintah.
5. Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini dapat mengonfirmasi penelitian-penelitian terdahulu mengenai anteseden *burnout* dan konsekuensinya terhadap kinerja auditor.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, dimana tiap-tiap bab tersebut akan berisi pembahasan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup, manfaat penelitian serta sistematika pembahasan yang menggambarkan garis besar/pokok-pokok pembahasan secara menyeluruh.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas mengenai berbagai teori dari literatur yang beragam serta dianggap relevan dengan penelitian ini. Bab ini juga memuat hasil penelitian sebelumnya, dan hipotesis penelitian.



### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, jenis dan metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengolahan data, serta cara pengujian hipotesis yang terdiri dari metode pengumpulan data dan metode analisis data.

### BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data hasil penelitian, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis dan diskusi yang dilakukan. Pertanyaan singkat sebagai kesimpulan akan memberikan jawaban atas masalah penelitian. Selain itu, akan disampaikan keterbatasan penelitian serta saran-saran yang dianggap penting.