

## **Pengaruh Role Stress dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal Pemerintah**

(Survey Pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat)

<sup>1</sup>Tasya,<sup>2</sup>Pupung Purnamasari,<sup>3</sup>Hendra Gunawan

<sup>1,2,3</sup>*Prodi Akuntansi, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

e-mail : <sup>1</sup>tasyamandayanti@rocketmail.com, <sup>2</sup>p\_punamasari@yahoo.co.id

<sup>3</sup>indira\_aulia @gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Provinsi Jawa barat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Role Stress* dan Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal Pemerintah. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer, sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan perhitungan rumus slovin, sehingga didapat sampel sebanyak sebanyak 50 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner. Alat uji analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 21.0 for windows. Hasil analisis dan perhitungan yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan positif antara *role stress* dan kepuasan kerja dengan kualitas rekomendasi audit. Sedangkan secara parsial, tekanan peran (*role stress*) memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kualitas rekomendasi audit dan secara parsial, kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kualitas rekomendasi audit.

**Kata kunci :** *Role stress*, Kepuasan Kerja, dan Kualitas Rekomendasi Audit Internal

### **A. Pendahuluan**

Ada beberapa fenomena menarik yang dapat dicermati dalam era globalisasi saat ini, Seperti yang dikatakan oleh Ketua Badan Pemeriksa Keuangan pada penyerahan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester 1 (2009) kepada DPR, Selasa 15 September 2009 menyatakan bahwa fungsi audit internal di Indonesia masih belum efektif karena masih banyaknya temuan audit yang tidak terdeteksi oleh Aparat Inspektorat sebagai auditor internal, akan tetapi ditemukan oleh auditor eksternal yaitu Badan Pemeriksa Keuangan (Zeyn,2014) Contoh kasus terbaru yang terjadi seperti temuan audit BPK dalam LHP I Tahun 2014 mengungkapkan sebanyak 6.531 kasus kelemahan sistem pengendalian intern dan 8.323 kasus ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan. Dari jumlah kasus ketidakpatuhan tersebut, sebanyak 4.900 kasus senilai Rp25,74 triliun merupakan temuan yang berdampak finansial yaitu temuan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan kerugian, potensi kerugian, dan kekurangan penerimaan, hal ini disebabkan karena tidak ditindaklanjutinya rekomendasi audit dari sejumlah kasus diatas mengenai temuan kelemahan sistem pengendalian dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan, sehingga menyebabkan kerugian yang mencapai Rp25,74 triliun (LHP BPK 2014).

Hasil LHP BPK 2014 diatas menunjukkan bahwa fungsi *internal audit* yang belum efektif di Indonesia adalah tidak ditindaklanjutinya rekomendasi audit (LHP BPK 2014). Karena rekomendasi audit baru bisa dibuat atau ditindaklanjuti, jika auditor internal telah mampu mendeteksi adanya temuan audit, dimana temuan audit tersebut yang menjadi dasar dari dilakukannya tindakan koreksi untuk membuat bahan rekomendasi audit bagi perusahaan. Rekomendasi audit tersebut, digunakan untuk dapat

meningkatkan prestasi kerja melalui tindakan koreksi terhadap temuan- temuan audit, yang ditujukan untuk membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. (Indreswari ,2007).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hudiwinarsih (2005) tentang kualitas hasil kerja auditor yang dilihat dari pengalaman kerja yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan professional, afiliasi komunitas terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan turn over intention. Dalam penelitian tersebut faktor kepuasan kerja dan peraturan professional berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor, dimana salah satu dari hasil kerja auditor internal berupa rekomendasi audit.

Sementara Fogarty, Singh, Rhoads, dan Moore dalam penelitian Indreswari (2007) menyatakan bahwa *role stress* dapat memberikan dampak negatif pada hasil kerja auditor internal, dimana dari 2 penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *role stress* dapat mempengaruhi salah satu dari hasil kerja auditor internal yang berupa rekomendasi audit. Sehingga penulis dalam penelitian ini hanya membahas 2 faktor yang mempengaruhi kualitas rekomendasi audit di atas antara lain *role stress* dan kepuasan kerja.

Penelitian-penelitian yang dilakukan di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian kembali mengenai *role stress* yang dapat mempengaruhi kualitas rekomendasi audit yang diberikan, dengan menambah variabel X dari penelitian sebelumnya yaitu, kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas, maka dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tekanan peran (*role stress*) yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* berpengaruh secara parsial terhadap kualitas rekomendasi audit internal.
2. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kualitas rekomendasi audit internal .
3. Bagaimana tekanan peran (*role stress*) yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, serta Kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kualitas rekomendasi audit internal

## **B. Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis**

### ***Role Stress***

*role stress* adalah suatu situasi dimana seorang individu dihadapkan pada tekanan yang berhubungan dengan suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini mencerminkan moral kerja, disiplin dan prestasi kerja.

### **Rekomendasi Audit**

Rekomendasi audit adalah Pendapat auditor yang dipertimbangkan mengenai suatu situasi tertentu dan harus mencerminkan pengetahuan dan penilaian auditor mengenai pokok persoalannya dalam arti apa yang harus dilakukan untuk mengatasinya.

### **Pengaruh Role Stress Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal Pemerintah**

*Role stress* biasanya terjadi di lingkungan kerja karena adanya tekanan dari atasan dalam memberikan wewenang, dalam konteks audit adalah tekanan yang diberikan oleh *auditee*. Tekanan yang didapatkan dari atasan dalam memberikan wewenang biasanya terbatas, sehingga tidak jarang auditor internal dalam bekerja terbatas pada keinginan *auditee* yang mengharuskan dirinya bekerja sesuai dengan keinginan *auditee* sebagai pemberi kerja. Contoh tekanan yang diberikan oleh pihak *auditee* kepada auditor internal seperti, *auditee* meminta auditor internal untuk menyajikan laporan keuangan perusahaannya, agar terlihat tampak baik di mata para investor atau pemegang saham perusahaan tersebut. Situasi seperti ini membuat auditor disudutkan pada keputusan yang berat untuk memilih antara mengikuti keinginan dari *auditee* atau tetap berpegang teguh pada sikap independensi yang dimilikinya. Tekanan-tekanan seperti itulah yang akhirnya menimbulkan *role stress* pada auditor internal di dalam pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi kualitas dari hasil kerja auditor internal yang berupa rekomendasi audit.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rizzo (1997) dalam Indreswari (2007), mengemukakan bahwa akibat dari tekanan peran (*role stress*) adalah menurunnya kualitas hasil kerja yaitu rekomendasi audit. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Indreswari (2007) menunjukkan bahwa *role stress* mempunyai pengaruh negatif terhadap kualitas rekomendasi *internal audit*. Hal ini menunjukkan bahwa *role stress* memiliki dampak negatif terhadap menurunnya kualitas rekomendasi yang diberikan, sekaligus menunjukkan adanya hubungan antara *role stress* dan kualitas rekomendasi audit internal. Sehingga dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_1$  : *Role stress* berpengaruh negatif terhadap kualitas rekomendasi audit internal pemerintah.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal Pemerintah**

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja sendiri dapat dihubungkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi, dimana kepuasan kerja yang tinggi adalah terutama yang dihasilkan dari prestasi kerja, bukan malah sebaliknya. Prestasi kerja yang baik akan mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Hal ini menunjukkan antara kepuasan kerja yang ditentukan oleh prestasi kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan kualitas rekomendasi audit yang diberikan, karena rekomendasi audit sendiri digunakan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja melalui tindakan koreksi terhadap temuan-temuan audit, yang ditunjukkan untuk membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif seperti yang dikemukakan oleh Indreswari (2007) dalam penelitiannya mengenai *role stress* terhadap kualitas rekomendasi audit.

Sementara berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hudiwinarsih (2005) tentang kualitas hasil kerja auditor yang dilihat dari pengalaman kerja yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional, afiliasi komunitas terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turn over intention*. Dalam

penelitian tersebut faktor kepuasan kerja dan peraturan professional berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor, dimana salah satu dari hasil kerja auditor internal berupa rekomendasi audit. Sehingga berdasarkan penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas rekomendasi audit internal pemerintah.

### C. Metode

Penelitian ini dilakukan di Instansi Pemerintahan Inspektorat Provinsi Jawa Barat yang ada di Kota Bandung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. data primer didapat dengan menggunakan kuesioner yang telah terstruktur. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, sehingga di dapat sampel untuk penelitian ini yang berjumlah 50 sampel.

Variabel *role stress* dalam penelitian ini dijabarkan kedalam indikator dari setiap dimensi yang dimilikinya, antara lain dimensi *role conflict* dan *role ambiguity* yang diukur berdasarkan 5 indikator, serta *role overload* yang diukur dengan 3 indikator didalamnya. Sedangkan variabel kepuasan kerja diukur dengan 9 indikator dan variabel rekomendasi audit internal pemerintah diukur berdasarkan 5 indikator yang berkaitan langsung. Pengukuran setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala *likert*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner. Sementara teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Pengujian instrument dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas, dimana uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik uji Belah-Dua (*Split-Half*). Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah Uji t, Uji statistik dan koefisien determinasi.

### D. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik setiap responden yang akan diuraikan berikut ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, dan masa kerja. Responden paling banyak berusia diatas 50 tahun, yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 30 persen dari total responden dan 11 responden atau sebesar 22 persen berusia 46-50 tahun. Responden paling banyak berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 64 persen dari total responden. Kemudian tingkat pendidikan yang ditempuh responden paling banyak adalah sarjana S<sub>1</sub> yaitu sebanyak 36 orang atau 72 persen. Karakteristik responden berdasarkan tingkat jabatan merupakan auditor senior, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 66 persen dari total responden. Sedangkan lamanya responden berkerja mayoritas adalah selama > 10 tahun, yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 64 persen dari total responden.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibuat merupakan alat yang tepat untuk mengukur yang seharusnya diukur. Sementara syarat minimum untuk dapat dikatakan valid apabila korelasi antara skor jawaban dengan skor total adalah 0,003, maka kurang dari 0,03 dinyatakan tidak valid.

Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik teknik uji Belah-Dua (*Split-Half*), maka harus dihitung dengan menggunakan rumus Koefisien Realibilitas

*Spearman* Brown dan hasil yang di dapat *Role Stress* ( $X_1$ ) sebesar 0,931, kepuasan kerja sebesar 0,906 dan kualitas rekomendasi audit sebesar 0,881. Hal ini berarti semua berada di atas 0,7 dan dinyatakan reliabel.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendekteksi adanya gejala heteroskedastisitas, maka digunakan analisis dengan memakai diagram *scatterplot*. Selain uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan juga uji lainnya seperti normalitas, dan multikolinearitas. Untuk mengetahui pengaruh antara *role stress* dan kepuasan kerja dengan kualitas rekomendasi audit internal pemerintah, maka digunakan analisis regresi berganda dengan model sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Kemudian diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 19,033 + 0,629X_1 + 0,617X_2$$

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	19.033	6.170	
	Role Stress	.629	.147	.471
	Kepuasan Kerja	.617	.147	.462

a. Dependent Variable: Kualitas Rekomendasi Audit

Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa : Nilai  $X_1$  yaitu *role stress* memiliki koefisien regresi sebesar 0,629, artinya jika *role stress* meningkat satu satuan, sementara kepuasan kerja konstan, maka kualitas rekomendasi audit akan meningkat sebesar 0,629 satuan dan Nilai  $X_2$  yaitu kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,617, artinya jika kepuasan kerja meningkat satu satuan, sementara *role stress* konstan, kualitas rekomendasi audit akan meningkat sebesar 0,617 satuan.

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara *Role stress* ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan kualitas rekomendasi audit ( $Y$ ) adalah sebesar 0,879. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,879 termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat, berada pada interval 0,80 – 1,000.

Nilai koefisien determinasi atau R-square yang diperoleh sebesar 0,773 atau 77,3%. Hal ini menunjukkan bahwa *role stress* ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara simultan dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kualitas rekomendasi audit ( $Y$ ) sebesar 77,3%. Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 77,3\% = 22,7\%$  merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti *family problem, personality, task demands, interpersonal demands, economic uncertainty, economic problem* dan sebagainya.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.033	6.170		3.085	.003
	Role Stress	.629	.147	.471	4.290	.000
	Kepuasan Kerja	.617	.147	.462	4.208	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Rekomendasi Audit

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dengan regresi berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas rekomendasi audit internal, berarti semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan meningkatkan kualitas dari rekomendasi audit yang diberikan. Hal ini didukung dengan perhitungan yang diperoleh nilai t-hitung yang diperoleh variabel *role stress* ( $X_1$ ) sebesar  $4,290 > t$  tabel (2,012), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial, *role stress* memberikan berpengaruh terhadap kualitas rekomendasi audit ( $Y$ ).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitri Wijaya (2010) dan Indri D.I (2000) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara role stress terhadap kinerja auditor internal, karena *Role stress* yang terjadi di perusahaan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal, dimana hal ini dapat menentukan auditor dalam membuat laporan audit ataupun saran perbaikan berupa rekomendasi audit yang dapat dikatakan berkualitas atau tidak.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dengan regresi berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas rekomendasi audit internal, berarti semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan meningkatkan kualitas dari rekomendasi audit yang diberikan. Hal ini didukung dengan perhitungan yang diperoleh nilai t-tabel dari variabel kepuasan kerja terhadap kualitas rekomendasi audit internal untuk pengujian dua pihak sebesar (2,012) dan nilai t-hitung yang diperoleh dari variabel kepuasan kerja sebesar 4,208 > t tabel (2,012), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial, kepuasan kerja memberikan berpengaruh terhadap kualitas rekomendasi audit (Y).

Hasil Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hudiwinarsih (2005) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja audit internal, dimana salah satu hasil kerja audit internal adalah rekomendasi audit internal.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7128.193	2	3564.096	79.821	.000 <sup>b</sup>
Residual	2098.599	47	44.651		
Total	9226.792	49			

a. Dependent Variable: Kualitas Rekomendasi Audit

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Role Stress

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis terakhir dengan uji f menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 79,821 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1: 2$  dan  $df_2: n-k-1 (50-2-1) = 47$ , maka diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,090. Karena F-hitung (63,975) lebih besar dibanding F-tabel (3,195) maka pada tingkat kekeliruan 5% ( $\alpha=0,05$ ) diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa *role stress* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas rekomendasi audit.

## E. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut :

1. *Role stress* berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas rekomendasi audit
2. kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas rekomendasi audit.
3. Secara simultan *role stress* dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas rekomendasi audit.

Adapun saran yang diberikan bagi auditor internal pemerintah antara lain sebagai berikut:Sebaiknya dapat mengatasi *role stress* yang terjadi, serta dapat menaggulangi terjadinya dampak negatif dari *role stress* yang disebabkan baik oleh *role*

*conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* terhadap menurunnya kualitas rekomendasi audit internal yang diberikan.

### Daftar Pustaka

- Anisykurlillah Indah, Agus Wahyudin dan Kustiani. Pengaruh Role Stressor terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah. E-Jurnal Dinamika Akuntansi September 2013
- Indreswari, Dian Wresti. 2007. Pengaruh Role Stress Internal Auditor Terhadap Kualitas Rekomendasi Internal Audit. Skripsi Bandung :Universitas Padjadjaran.
- Rozanaturrizqie, Eka.2008.Analisis Pengaruh Role Stress dan Job Insecurity Terhadap Job Outcomes Auditor. Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rahmawati.2011. Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating. Skripsi:Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Widyasari, Malikha.2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal dan Ekternal.E-jurnal Universitas Diponegoro Semarang.
- Zeyn, Elvira. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas audit Internal Pemerintah Daerah Melalui Independensi Dan Kompetensi Auditor Internal. Universitas Pasundan Bandung: 2014
- <http://www.bpk.go.id/ihs>