

SKRIPSI

**PENGARUH TEKANAN KERJA DAN *TURNOVER*
INTENTION TERHADAP KINERJA INTERNAL AUDITOR
DENGAN PROFESIONALISME SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(*Studi Kasus pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
Ketenagakerjaan*)**



Disusun Oleh :

Ria Aldama Putri

1822210043

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MULTI DATA PALEMBANG
PALEMBANG
2022**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Multi Data Palembang

Program Studi Akuntansi
Skripsi Sarjana Ekonomi
Semester Gasal Tahun 2021/2022

PENGARUH TEKANAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION*
TERHADAP KINERJA INTERNAL AUDITOR DENGAN
PROFESIONALISME SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan)

Ria Aldama Putri

1822210043

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja, turnover intention dan profesionalisme terhadap kinerja internal auditor BPJS Ketenagakerjaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling* dengan dasar pengambilan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner pada internal auditor, sehingga diperoleh sebanyak 32 responden. Analisis data menggunakan *Path Analysis* (gabungan antara model regresi berganda dan model intervening) serta uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa turnover intention dan profesionalisme secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor. Tekanan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor. Kemudian, tekanan kerja dan turnover intention tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Lalu, secara langsung tekanan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor secara langsung tanpa melalui profesionalisme dan secara tidak langsung turnover intention mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor melalui profesionalisme.

Kata kunci : Tekanan kerja, turnover intention, profesionalisme dan kinerja internal auditor.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang, sekelompok, ataupun suatu badan yang kegiatannya adalah menghasilkan barang atau menyediakan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia. Dalam mencapai tujuan perusahaan tentu banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas disamping aset-aset lain. Sebuah perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi sektor manusianya.

Menurut Holbeche (2001), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi strategis yang tidak hanya membangun kinerja organisasi, tetapi juga melihat kedepan dan menciptakan keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinerjikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi, maka perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan efektivitas dan efisiensi yang memiliki pengaruh positif terhadap tujuan serta perkembangan perusahaan tersebut. Modal manusia merupakan modal yang

menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi (Aliska,2017).

Kemunculan Covid-19 pada tahun 2019 menyebabkan ketidakefektifannya proses manajerial dan keuangan perusahaan. Beberapa perusahaan besar terpaksa harus mengurangi sebagian tenaga kerja bahkan sampai harus gulung tikar. Untuk tetap bertahan dan mampu bersaing, sebuah perusahaan harus meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaannya. Salah satu hal yang harus dilakukan perusahaan ialah melakukan pemeriksaan dan pengevaluasian seluruh kegiatan perusahaan secara efektif. Untuk melakukan pemeriksaan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yaitu seorang auditor yang baik didalam sebuah perusahaan. Auditor yang bekerja didalam perusahaan disebut dengan auditor internal. Auditor Internal ini lah yang akan memberi penilaian yang baik dan meningkatkan pengawasan efektif dengan biaya sewajarnya serta mengidentifikasi sistem pengendalian yang diterapkan perusahaan.

Menurut Adams,1994; Bou-Raad,2000, Auditing internal adalah sebuah fungsi penilaian independen yang dijalankan di dalam organisasi untuk menguji dan mengevaluasi sistem pengendalian internal organisasi. Kualitas auditing internal yang dijalankan akan berhubungan dengan kompetensi dan obyektivitas dari staf internal auditor organisasi tersebut. Profesi auditor bukanlah hal yang mudah seperti yang orang awam bayangkan. Dalam menjalankan fungsi audit internal dengan baik, perusahaan

didukung oleh kinerja para auditor internalnya (Junita Muhayati,2016) dalam Shela Anwari

2020. Kinerja auditor merupakan suatu pencapaian auditor dalam melaksanakan tanggung jawab dan penugasan yang diberikan kepadanya yang menjadi salah satu tolak ukur untuk menentukan apakah suatu pekerjaan auditor dilakukan dengan baik atau sebaliknya (Fembriani dan Budhiarta 2016) dalam Shela Anwari 2020.

Goldwasser (1993) dalam (Fembriani dan Budhiarta 2016) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu: (1) kualitas kerja berupa mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor; (2) kuantitas kerja berupa jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; (3) ketepatan waktu berupa ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Seperti dilansir dari ekrut.com pada artikel 'Kesejahteraan Karyawan' untuk menjaga aset penting yaitu karyawan, perusahaan harusnya dapat menjaga kesejahteraan karyawannya. Karena kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tergantung pada kemauan karyawan melakukan pekerjaannya. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi dan dukungan agar karyawan

memiliki semangat kerja yang tinggi serta mampu meminimalisir faktor-faktor yang dapat menjadi pemicu tekanan ditempat kerja. Menurut Anne Spurgeon, “ ... tekanan (*stress*) dihasilkan dari ketidakseimbangan antara tuntutan atas individu dengan kemampuannya guna memenuhi tuntutan tersebut.” Tuntutan (*demand*) yang melebihi kemampuan menimbulkan situasi tekanan di dalam diri individu. Terlebih, ketidakseimbangan tersebut diperparah dengan adanya “control” atau kendali dari atasan di lokasi kerja. Kendali oleh atasan yang tidak mempertimbangkan aspek kemampuan seorang karyawan akan semakin meningkatkan *job stress* atas diri seorang karyawan.

Berdasarkan wawancara singkat penulis dengan salah satu internal auditor BPJS Ketenagakerjaan, mengatakan bahwa :

“ masalah yang sedang kami (para auditor internal BPJS Ketenagakerjaan) rasakan saat ini adalah kurangnya pegawai dibagian internal audit. Sehingga terlalu banyak tanggungjawab yang harus kami selesaikan. Hal tersebut membuat kami kelelahan. Terlalu sibuk dengan pekerjaan, akibatnya kami susah membagi waktu” (Yanuar Ardy)

Hal inilah yang melatarbelakangi penulis melakukan penelitian. Berdasarkan pendapat penulis, kekurangan pegawai dapat mengakibatkan pembagian beban kerja yang tidak seimbang antara karyawan satu dengan yang lain. Dilansir dari qmfinancial.com pada artikel ‘Pembagian Beban Kerja Karyawan’ terdapat 5 hal yang bisa terjadi ketika pembagian beban kerja tak seimbang antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. 5 hal tersebut, diantaranya ialah : *stres* kerja meningkat, karyawan akan sering

menuntun kenaikan gaji, naiknya *turnover* karyawan, meningkatnya izin tidak masuk kerja dan rawan terjadinya *fraud*.

Dalam (Irham Pakkawaru, Abdul Jalil, Arman & Rizqa Sabrina, 2021) menjelaskan, ketika karyawan menghadapi tekanan yang tinggi maka energi yang ada pada karyawan akan tercurah untuk menghadapi tekanan tersebut, sehingga energi karyawan untuk bekerja semakin berkurang dan kinerja yang dilakukan karyawan menjadi lebih jelek. Apabila kinerja karyawan jelek, maka hasil pekerjaan akan menjadi tidak maksimal, bahkan terkesan asal-asalan.

Dilihat dari jejak digital, BPJS Ketenagakerjaan telah banyak meraih prestasi setiap tahunnya. Terutama penghargaan dalam kategori “*best human capital*”. Baru-baru ini dalam “*Human Capital on Resilience Excellence Award 2021*” BPJS Ketenagakerjaan kembali meraih Penghargaan dengan kategori “*The Best Human Capital Based on Technology*”. Prestasi tersebut menunjukkan bahwa kinerja para pegawai BPJS Ketenagakerjaan sangat baik, begitu juga dengan auditnya. Dimana Menurut Matthewman & Matignon dalam Gaol (2014:696) mendefinisikan human capital sebagai akumulasi pengetahuan, keahlian, pengalaman dan atribut-atribut kekuatan pekerja lainnya yang relevan di dalam kekuatan pekerja sebuah organisasi dan memacu produktivitas, kinerja dan pencapaian tujuan strategis. Adapun menurut Ancok (2002) terdapat 6 komponen dalam modal manusia, yakni : modal intelektual, modal emosional, modal sosial, modal ketabahan, modal moral serta modal kesehatan . Keenam komponen modal manusia ini akan

muncul dalam sebuah kinerja yang optimum apabila disertai oleh modal kepemimpinan dan modal struktur organisasi yang memberikan wahana kerja yang mendukung.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPJS Ketenagakerjaan selalu menghasilkan kinerja yang baik. Lantas, apakah tekanan kerja, turnover intention dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja internal auditor BPJS Ketenagakerjaan?. Maka dari itu penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja auditor internal BPJS Ketenagakerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja auditor internal BPJS Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pengaruh *turn over intention* terhadap kinerja auditor internal BPJS Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor internal BPJS Ketenagakerjaan?
4. Bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap profesionalisme?
5. Bagaimana pengaruh *turn over intention* terhadap profesionalisme?
6. Bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja auditor internal BPJS Ketenagakerjaan melalui profesionalisme ?

7. Bagaimana pengaruh *turn over intention* terhadap kinerja auditor internal BPJS Ketenagakerjaan melalui profesionalisme ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan dibatasi pada faktor – faktor yang kemungkinan mempengaruhi kinerja audit internal yaitu tekanan kerja, *turnover intention* dan profesionalisme. Penelitian ini akan dilakukan pada auditor internal yang bekerja di instansi BPJS Ketenagakerjaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja internal auditor
2. Mengetahui bagaimana pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja internal auditor.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja internal auditor.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap profesionalisme.
5. Mengetahui bagaimana pengaruh *turnover intention* terhadap profesionalisme.
6. Mengetahui bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja internal auditor melalui profesionalisme.

7. Mengetahui bagaimana pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja internal auditor melalui profesionalisme.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menjadi tambahan referensi atau rujukan mengenai pengaruh tekanan kerja, *turnover intention* dan profesionalisme terhadap kinerja auditor internal BPJS Ketenagakerjaan .

2. Manfaat Praktik

Penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan kualitas auditor dalam memberikan sumbangan pikiran, saran yang dapat dijadikan pedoman atau pertimbangan serta memberikan masukan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam memecahkan masalah pengambilan keputusan dan kebijakan kebijakan yang berkaitan dengan tekanan kerja, *turnover intention* dan profesionalisme.

3. Manfaat Akademis

- a) Manfaat bagi penulis, untuk menambah pengetahuan yang lebih luas mengenai tekanan kerja auditor, *turnover intention* auditor, profesionalisme audit dan juga kinerja seorang auditor internal yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan.
- b) Manfaat bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan mengambil variabel yang sama untuk meneliti mengenai tekanan kerja auditor, *turnover intention* auditor, profesionalisme audit dan juga kinerja

seorang auditor internal. Serta mampu memberikan gambaran kepada penulis selanjutnya dalam meneliti lebih lanjut.

- c) Manfaat bagi bidang akademik, bukan hanya penelitian biasa namun penulis mengharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi perkembangan ilmu akuntansi khususnya terutama yang berkaitan dengan audit.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini terdiri dari beberapa bab meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan landasan teori, yang menjelaskan tentang tekanan kerja, turn over intention, profesionalisme, dan kinerja auditor. Dalam bab ini juga dijelaskan tentang penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian, yang mencakup populasi dan sampel, metode yang digunakan dalam memilih dan mengumpulkan data

penelitian, pengukuran variabel, serta metode statistik yang dilakukan untuk menganalisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan tempat dilakukannya penelitian. Kemudian Hasil penelitian menggunakan berbagai macam pengujian yang diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) Versi 25.0 serta pembahasannya.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang akan diambil dari hasil penelitian serta saran-saran dari penulis untuk tindaklanjut yang lebih baik dari hasil pemecahan masalah.



DAFTAR PUSTAKA

- Aksara, Dika (2021). Mengenal Sejarah BPJS Ketenagakerjaan, Si Pernerus Jamsostek. Diakses pada 3 November 2021, dari <https://bigalpha.id/news/mengenal-sejarah-bpjs-ketenagakerjaan-si-pernerus-jamsostek>
- Asmara, Alfatania Pandu (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol.5, No.5, Hal 123-129
- Basri, seta. (2017). *Pengertian tekanan kerja dan kepuasan kerja*. Diakses 29 Juni, dari <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/2345/1/Untitled.pdf>
- Faida, E.W. (2010). “*Pengaruh Beban Kerja Subjektif, Perceived Organizational Support, Psychological Atmosphere, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Withdrawal Process Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Surabaya*”. In Script. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Diah, Sutjipto, dan Akhmad. (2014). Pengaruh profesionalisme auditor terhadap kualitas kinerja auditor internal. *Jurnal akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya*.
- Fina Nailatul Izzah. (2016). Pengaruh pengawasan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di konveksi “Lida Jaya” padurenan gebok kudu. Diakses 20 agustus, dari <http://repository.iainkudus.ac.id/157/>
- Gomes, Lydia dan Eddy (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawab terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya, *Jurnal AGORA Vol.5, No. 3*
- Hajering, M. S. (2019). *Moderating Ethics Auditors Influence of Competence, Accountability on Audit Quality*. *Jurnal Akuntansi*, 23(3), 468-481.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2020). *Kode Etik Akuntan Indonesia*. Jakarta, Institut Akuntan Publik Indonesia.
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117-134.

- Jalil, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu. *Scolae: Journal of Pedagogy*, 3(1), 40-48.
- Kurniawan, Fajar Ardi. (2015). *“Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan(studi kasus pada BRI Syariah Kota Palopo)”* Skripsi Bandung: Universitas Islam Bandung.
- Mahardiani, Yoanisa (2013). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang, *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.2,No.1*
- Marita. & Gultom, Y. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan), *Jurnal Penelitian dan Ekonomi Universitas Islam Lamongan*, Vol.3, No. 2, Hal 1-10
- Megasari Devi, *“Pengaruh Etika, Keahlian Audit, dan Independensi terhadap Opini Audit”* (Jakarta: Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2008). Mulyadi, 2002, *Auditing, Buku 1, Edisi 6*, Salemba Empat; Jakarta
- Nurdin, N. (2018). Institutional Arrangements in E-Government Implementation and Use: A Case Study From Indonesian Local Government. *International Journal of Electronic Government Research (IJEGR)*, 14(2), 44-63. doi: 10.4018/ijegr.2018040104
- Nurdin, N., Azizah, W. N., & Rusli, R. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemudahan dan Risiko Terhadap Minat Bertransaksi Menggunakan Finansial Technology (Fintech) Pada Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 2(2), 199-222.
- Oktavia, Ika (2015). *“Pengaruh Independensi Auditor, Profesionalisme dan Etika Profesi terhadap Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta Timur”*. Skripsi Jakarta: Universitas Darma Persada
- Pakkawaru, Jalil, Arman, Sabrina (2021). Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Tingkat Kinerja Karyawan pada Bank MEGA SYARIAH KC PALU, *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, Vol. 3 No. 1, Hal 46-54
- Prastamawasti, Dian. 2008. *“Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman Auditor, Independensi dan Karakteristik Personal Audit Terhadap Kualitas Audit”*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

- Safuan. (2019). *Panduan Praktis Audit Internal*. Bandung:Alfabeta.
- Sawyer, Lawrence B., Dittenhofer, Mortimer A., Scheiner, James H, 2005. *Internal Auditing, Buku 1 Edisi 5*, Salemba Empat, Jakarta
- Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati. 2013. *Auditing : Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta
- Srimindarti, Ceacilia, Pancawati dan Rachmawati (2015). Keahlian Auditor dan Turnover Intention sebagai Mediasi Determinan Kinerja Auditor, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Desember 2015, Vol. 12, No. 2, hal 169 - 187*
- Suryani, R. 2011. Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Peran Komitmen Keorganisasian sebagai Mediasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, Cet 2, Bandung: Alfabet, cv, 2014.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Universitas Islam Indonesia (2021). *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia* Diakses pada 6 April 2021, dari <https://journal.uii.ac.id/index.php/JAAI/index>
- Widjaja, Budi (2018), KODE ETIK DAN STANDAR PROFESI AUDIT INTERNAL . Diakses pada 21 September 2021, dari <https://adoc.pub/kode-etik-dan-standar-profesi-audit-internal.html>