

**RISIKO PSIKOSOSIAL PADA AUDITOR DALAM MELAKUKAN
KINERJA PENGAWASAN INTERNAL STUDI KASUS PADA
INSPEKTORAT PENGAWASAN DAERAH KEPOLISIAN DAERAH
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



DISUSUN OLEH:

WIDANINGSIH

NIM: 20200012038

TESIS

Diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Master of Arts
Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies Konsentrasi Bimbingan
Konseling

YOGYAKARTA

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Widaningsih**
NIM : **20200012038**
Jenjang : Magister
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies (IIS)*
Konsentrasi : Bimbingan Konseling Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, Agustus 2023

Saya Yang Menyatakan



WIDANINGSIH

NIM: 20200012038

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN ALI JAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Widaningsih**
NIM : **20200012038**
Jenjang : **Magister**
Program Studi : ***Interdisciplinary Islamic Studies (IIS)***
Konsentrasi : **Bimbingan Konseling Islam**

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, Agustus 2023

Saya Yang Menyatakan



Widaningsih

NIM: 20200012038



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 519709 Fax. (0274) 557978 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-784/Un.02/DPPs/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : **RESIKO PSIKOSOSIAL PADA AUDITOR DALAM MELAKUKAN KINERJA PENGAWASAN INTERNAL (STUDI KASUS PADA INSPEKTORAT PENGAWASAN DAERAH KEPOLISIAN DAERAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WIDANINGSIH, SE
Nomor Induk Mahasiswa : 20200012038
Telah diujikan pada : Jumat, 18 Agustus 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : B+

dinyatakan telah diterima oleh Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul **RESIKO PSIKOSOSIAL PADA AUDITOR DALAM MELAKUKAN KINERJA PENGAWASAN INTERNAL (STUDI KASUS PADA INSPEKTORAT PENGAWASAN DAERAH KEPOLISIAN DAERAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**.

Yang ditulis oleh:

Nama : Widaningsih
NIM : 20200012038
Jenjang : Magister (S2)
Prodi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Bimbingan Konseling Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Studi Islam.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 10 Agustus 2023
Pembimbing,



Dr. Abdur Rozaki, S.Ag., M.Si.

MOTTO

**”JANGAN TAKUT BERMIMPI, BIARKANLAH MIMPI ITU TERUS HIDUP
DALAM PIKIRAN DAN ANGAN KITA”**

(Widaningsih)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan kepada:
Almamaterku Program Studi Interdisciplinary Islamic
Studies Konsentrasi Bimbingan Konseling Islam Program Pascasarjana UIN
Sunan Kalijaga Yogyakarta.
Seluruh keluargaku yang saya cintai dan sayangi serta teman-teman yang telah
memberikan semangat kepada saya untuk terus berjuang.



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, pemilik langit dan bumi beserta isinya. Atas izin-Nya penyusunan tesis yang berjudul “peran polri dalam pembinaan pedagang kaki lima di kawasan wisata kota Yogyakarta”. Shalawat dan salam semoga selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad Saw. Keluarganya, sahabat-sahabatnya dan seluruh umat manusia yang selalu mengikuti ajaran dan sunnah-sunnahnya.

Penyusunan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar *Master of Arts* (M.A.) pada Pascasarjana Program Study *Interdisciplinary Islamic Studies* konsentrasi Bimbingan dan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Proses penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan pihak lain. Penulis banyak mendapatkan dukungan, nasihat, arahan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kesederhaan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

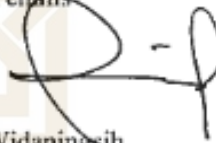
1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., MA. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. KH. Abdul Mustaqim, S.Ag., MA. selaku Direktur Fakultas Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan kepada penulis dalam mengikuti pendidikan hingga terselesaikan penulisan tesis ini

3. Dr. Nina Mariani Noor, SS., MA. Selaku Ketua Prodi Magister Studi Interdisciplinary Islamic Studies, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Kepada Dr. Abdur Rozaki, S.Ag., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan menyediakan waktu konsultasi pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini lebih baik.
5. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh pegawai Fakultas Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan ilmu serta motivasi kepada penulis.
6. Para senior dan rekan-rekan Polda DIY Mahasiswa Pascasarjana jurusan Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies Konsentrasi Bimbingan Konseling Islam tahun 2020/2021, yang selalu dan saling memberi semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Irwasda Polda DIY yang telah memberikan kesempatan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Suamiku tercinta, terimakasih atas doa dan dukungan dan segala hal untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Anakku tersayang yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namun telah banyak membantu, sehingga penulis tetap semangat dalam menyusun tugas akhir ini.

Semoga kebaikan dan do'a yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan pahala dari Allah SWT sekaligus penulis mohon maaf atas segala kekurangan dari penelitian ini. Semoga karya sederhana ini memberikan manfaat bagi kita semua khususnya orang-orang yang membaca karya ini serta memberikan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Bimbingan Konseling Islam.

Yogyakarta, Agustus 2023

Penulis



Widaningsih

NIM. 20200012038



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Risiko Psikososial pada Auditor dalam Melakukan Kinerja Pengawasan Internal (Studi Kasus pada Inspektorat Pengawasan Daerah Kepolisian Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)

Widaningsih

Mahasiswa Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies Konsentrasi
Bimbingan Konseling UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis risiko psikososial yang dihadapi oleh auditor dalam menjalankan tugas pengawasan internal di Inspektorat Pengawasan Daerah DIY. Dalam pengawasan internal, auditor sering menghadapi tekanan yang tinggi, konflik peran, dan tuntutan yang berat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami pengalaman dan persepsi auditor terkait dengan resiko psikososial yang mereka hadapi. Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam dengan auditor, dan petugas lain yang terlibat dalam pengawasan di Inspektorat Pengawasan Daerah DIY.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor menghadapi beberapa resiko psikososial yang signifikan dalam menjalankan tugas mereka. Factor yang memengaruhi Resiko psikososial yang paling umum termasuk beban kerja yang berlebihan dan tekanan waktu yang ketat, konflik peran antara fungsi pengawasan dan relasi dengan unit kerja yang diaudit, kurangnya dukungan sosial, keharusan multitugas serta tuntutan untuk mencapai hasil yang optimal. Akibat dari hal tersebut, ada beberapa resiko psikososial yang dialami auditor, diantaranya stress kerja yang berlebih, kelelahan mental, burnout, cemas dan dampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan kesehatan mental auditor. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan psikologis auditor dan perlunya upaya perlindungan dan pengelolaan resiko psikososial yang efektif. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dan manajemen untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan auditor dalam menjalankan tugas pengawasan internal di Inspektorat Pengawasan Daerah DIY.

Kata Kunci : Risiko Psikososial, Beban kerja, stress kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Signifikasi Penelitian	5
D. Kajian Pustaka.....	6
E. Kerangka Teoritis.....	10
F. Metode Penelitian.....	21
G. Sistematika Pembahasan	23
BAB II GAMBARAN UMUM TENTANG INSPEKTORAT	
PENGAWASAN DAERAH POLDA DIY	25
A. Gambaran Kepolisian.....	25
B. Perkembangan dan Gambaran Pengawasan Internal	27
C. Peranan dan Fungsi Pengawasan Daerah POLDA DIY	32
D. Stuktur Organisasi Inpektorat Pengawasan Daerah	34
E. Visi, Misi dan Tujuan Inspektorat Pengawasan Daerah	35
F. Kondisi Sumber daya Manusia di Inspektorat Pengawasan Daerah	37
G. Kondisi Auditor di Inspektorat Pnegawasan Daerah POLDA DIY.....	39
H. Program Inspektorat Pengawasan Daerah POLDA DIY	43
BAB III RISIKO PSIKOSOSIAL PADA AUDITOR DALAM	
MELAKUKAN KINERJA PENGAWASAN INTERNAL	45
A. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Resiko Psikososial Auditor	45
B. Risiko Psikososial Auditor Dalam Melakukan Kinerja Pengawasan Internal....	67
BAB IV PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Penyelenggaraan pemerintah dewasa ini terus mendapatkan perhatian dari berbagai kalangan masyarakat. Berbagai Lembaga negara dan pemerintah terus berupaya untuk menjalankan kinerjanya dengan baik. Diperlukan adanya berbagai Langkah-langkah pembaharuan untuk mendorong reformasi¹. *Good Governance* terus dilakukan melalui upaya mendorong kualitas kinerja pemerintahan, salah satunya melalui pengawasan internal lembaga. Dengan adanya system pengawasan akan tercipta akuntabilitas dan transparansi. Selain itu untuk mendorong proses pembaharuan dan reformasi birokrasi guna penjamin *good governance* dilakukan melalui tata Kelola administrasi public dan mendorong akuntabilitas kinerja. Semangat ini dilakukan guna membangun dan mendorong proses pembangunan negara, perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat agar terbebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN)².

Pengawasan internal penting dilakukan untuk memastikan kinerja dari sebuah Lembaga berjalan dengan baik. Dalam fungsi manajemen pemerintahan, pengawasan merupakan bagian dari aktivitas kinerja terakhir sebagai bentuk kontrol dalam pelaksanaan kegiatan³. Kegiatan pengawasan dilakukan untuk

¹ Debora Angelia Pardosi, "Peran Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Peningkatan Kinerja Birokrat Di Lingkungan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah," *Soumatara Law Review* 1, no. 2 (October 31, 2018): 251–266.

² Jimly Asshiddiqie, *Perkembangan Dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi* (Jakarta: Jakarta Konstitusi Press, 2006).

³ Hambali, *Ilmu Administrasi Birokrasi Publik* (Yogyakarta: Yayasan Kodama, 2015).

memperoleh kepastian dari pelaksanaan pekerjaan apakah sesuai dengan yang telah direncanakan di awal. Hal ini dilakukan guna untuk membandingkan kondisi yang ada dengan kondisi yang seharusnya terjadi⁴. Ketika terjadi perbedaan baik penyimpangan ataupun hambatan bisa dilakukan koreksi.

Melalui Lembaga Inspektorat, pengawasan kinerja dapat dilakukan dengan melakukan audit oleh para auditor untuk menjamin kualitas kinerja. Maka dari situ dibutuhkan kompetensi yang baik para auditor dalam menjalankan profesinya. Kemampuan profesionalitas bagi seorang auditor tergambar melalui ketrampilan, pengetahuan dan atribut personal yang terlihat dalam aktivitas perilaku kerja dan sikap yang dapat diamati, terukur dan dapat dievaluasi. Dengan semakin baik kompetensi yang dimiliki auditor bisa menjalankan kinerjanya secara baik⁵.

Kepolisian Daerah (Polda) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) Melalui Inspektorat Pengawasan Daerah di Polda DIY memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pengawasan internal. Pengawasan ini dilakukan oleh para auditor sesuai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Disamping itu para auditor dan para auditi ini masih bekerja di satu institusi yang sama, dengan status yakni sama-sama anggota Kepolisian. Ditambah lagi dalam lingkungan Kepolisian sangat intens terjadinya rotasi kerja antar anggota Kepolisian untuk menjalankan tugas-tugas yang berbeda. Dan tidak sedikit para auditor dalam melakukan tugas

⁴ Bagir Manan, *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah* (Yogyakarta: Pusat Studi Hukum FH UII, 2001).

⁵ Emma Saur Nauli Sipayung, Dhea Erka Zahara, and Ice Nasyrah Noor, "Fenomena Disfungsional Audit," *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi* 21, no. 2 (2021): 191–206.

pemeriksaan kepada auditi yang sebelumnya adalah rekan kerja timnya⁶. Hal ini tentu menjadi tantangan berat bagi para auditor dalam melakukan tugas-tugasnya.

Sebagai Lembaga yang memiliki pengawasan internal, tugas yang diemban oleh para auditor tentu memiliki resiko dan beban kerja yang cukup berat. Hal ini dikarenakan bahwa seorang auditor dituntut untuk menjalankan tugasnya untuk memaksimalkan kualitas audit agar kinerja Lembaga tersebut dapat optimal dengan baik. Dengan adanya berbagai tuntutan kualitas yang tinggi tentu ini akan memicu berbagai tekanan-tekanan bagi para auditor. Pada aspek lain, seorang auditor yang bertugas untuk melakukan pengawasan internal tentu juga memiliki relasi secara personal terhadap para rekan kerja yang sekaligus sebagai auditi di Lembaga tersebut. Hal ini tentu akan menimbulkan dampak psikososial bagi para auditor dan auditi dalam interaksi sosial. Sebagaimana disampaikan oleh salah satu auditor yang bertugas di Inspektorat Pengawasan Daerah Polda DIY yakni bahwa tuntutan kinerja untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan setiap kegiatan dibutuhkan pemahaman bagus, ketrampilan dan ketelitian. Selain itu terdapat beban psikologis pada relasi kerja ketika interaksi antara auditor dan auditi⁷.

Dampak psikososial sering kali menjadi beban yang berat dalam melakukan tugas-tugas pengawasan internal bagi auditor. Dengan tuntutan dan tantangan yang dihadapi oleh para auditor tidak sedikit yang mengalami stress kerja, burn out, gangguan kecemasan, dll⁸. Sesuai dengan hasil catatan lapangan sementara kami bahwa ketika para auditor melakukan pemeriksaan tidak butuh pengetahuan,

⁶ Wawancara NV salah satu Auditor Polda DIY, 15 Oktober 2022

⁷ Ibid.

⁸ Kementerian Kesehatan, *Gangguan Kesehatan Akibat Faktor Psikososial Di Tempat Kerja* (Jakarta: Kementerian Kesehatan, 2011).

keampilan yang baik untuk menjalankan tugasnya. Disamping itu kedisiplinan dan ketelitian auditor melakukan pemeriksaan satu demi satu dibutuhkan waktu yang lama, sehingga stress kerja sering kali muncul.

Menjalankan tugas sebagai auditor dengan pemeriksaan setiap dokumen administrasi yang begitu banyak tentu dapat memicu stress kerja dimana para auditor harus bekerja sesuai dengan aturan standar yang ditetapkan dan kode etik yang ada. Tuntutan kualitas yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya sangat mungkin mengakibatkan auditor tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan berdampak pada kondisi psikologis⁹. Terjadinya beban psikologis kepada para auditor berdampak pada perilaku yang bisa mengarah pada perilaku positif ataupun negative. Ketika stress kerja bisa dijadikan sebagai sebuah motivasi tentu ini akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja, begitupun sebaliknya ketika ini berdampak negative akan bisa mengurangi kualitas kinerja dan memicu pada perilaku disfungsional¹⁰. Dengan adanya berbagai dampak psikososial bagi para auditor juga bisa mempengaruhi kualitas dalam menjalankan tugasnya¹¹.

Berdasarkan hal tersebut diatas, penting untuk memberikan gambaran yang lebih luas dalam konteks pengawasan internal dalam aspek faktor psikososial. Dari gambaran ini kita bisa mendorong untuk menjaga dan menstabilkan kualitas kerja agar menghasilkan kualitas pemeriksaan yang baik. Dari situ kemudian peneliti

⁹ E.I Ugoji and G. Isele, "Stress Management & Corporate Governance in Nigerian Organizations," *European Journal of Scientific Research* 27, no. 3 (2009): 472–478.

¹⁰ Ni Wayan Rustiarini, "Sifat Kepribadian Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja Dan Perilaku Disfungsional Audit," *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* 11, no. 1 (June 30, 2014): 1.

¹¹ Sipayung, Zahara, and Noor, "Fenomena Disfungsional Audit."

mengambil langkah untuk lebih mendalami dan memahami aspek tersebut terhadap para auditor yang bekerja pada Inspektorat pengawasan di Polda DIY.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diulas diatas, maka peneliti telah menyusun beberapa masalah yang menjadi pertanyaan penting dalam penelitian ini, diantaranya yakni;

1. Apa saja faktor-faktor resiko Psikososial auditor dalam pengawasan internal terhadap auditi di lingkungan Polda DIY?
2. Bagaimana resiko Psikososial yang dialami oleh auditor dalam melakukan pengawasan internal di Polda DIY?

C. Tujuan dan Signifikasi Penelitian

Penelitian tentang kinerja pengawasan internal terhadap resiko psikososial auditor serta faktor penyebabnya ini memiliki tujuan dan signifikasi dalam penelitian.

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini memiliki dua hal yakni (1) Untuk mengkesplorasi lebih dalam tentang faktor-faktor resiko psikososial auditor dalam melakukan kinerja pengawasan internal. (2) untuk melihat dampak psikososial apa saja yang dialami oleh auditor dalam melakukan pengawasan internal.

2. Signifikasi Penelitian

Signifikansi teori: penelitian ini membantu kita untuk bisa memahami dan memperkaya pengembangan teori mengenai resiko psikologis dalam pengawasan internal.

Signifikansi praktis: penelitian ini diharapkan dapat menjawab tentang adanya faktor resiko psikososial dan dampak yang dialami oleh auditor dalam melakukan pengawasan internal pada inspektorat pengawasan daerah Polda DIY.

D. Kajian Pustaka

Mengulas tentang kinerja pengawasan internal pada kondisi psikososial auditor tentu banyak diungkapkan oleh para peneliti. Banyak hal yang sudah dibicarakan berkaitan dengan tema tersebut. Diantara penelitian-penelitian terdahulu yang sudah diulas yakni;

Penelitian yang dilakukan oleh Heriningsih tahun 2012 yang mengkaji tentang apakah terdapat prioritas penghentian prosedur audit yang dilakukan auditor dan apakah faktor situasional berdampak pada keputusan auditor untuk menghentikan prosedur audit secara premature. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode survei terhadap para auditor yang bekerja pada kantor akuntan public di Pulau Jawa. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat urutan prioritas terhadap prosedur audit yang dihentikan secara premature dan tekanan anggaran waktu, materialis dan resiko audit berpengaruh terhadap keputusan audit untuk menghentikan premature atas prosedur audit.

Penelitian lain menganalisis stres kerja melalui perspektif komponen departemen asal pekerja, status pekerja, dan jabatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain studi cross-sectional. Hasil penelitian menggunakan statistik deskriptif menunjukkan bahwa presentase stres kerja tertinggi pada pekerja PT. XYZ berada pada tingkat sedang pada semua dimensi stres, dan terdapat beberapa dimensi dengan presentase stres tingkat berat yang kecil¹². Selain itu Rustiarini dalam penelitiannya membahas mengenai pengaruh stress kerja dan perilaku disfungsional audit dengan berfokus pada peran sifat kepribadian (*the big five personality and locus of control*). Pendekatan kuantitatif digunakan dengan menggunakan teknik analisis moderated regressions. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsional audit. Selain itu, hanya sifat kepribadian *openness to experience* serta *locus of control* internal dan eksternal yang berpengaruh pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit, namun sifat kepribadian lainnya seperti *conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism* tidak berpengaruh pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional. Hal ini mengidentifikasikan bahwa kepribadian auditor penting untuk mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional audit¹³.

Penelitian lain yakni tentang gambaran faktor psikososial di tempat kerja yang telah dikaji oleh Anis Rohmana Malik. Penelitian ini bertujuan untuk

¹² Eka Cempaka Putri and Eka Fitriani Ahmad, "Stress Kerja Dari Perspektif Departemen, Jabatan, Dan Status Tenaga Kerja," *Prosiding Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat (SNKM) Universitas Esa Unggul 1*, no. 01 (2021), accessed August 23, 2023, https://prosiding.esaunggul.ac.id/index.php/SNKM_UEU/article/view/125.

¹³ Rustiarini, "Sifat Kepribadian Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja Dan Perilaku Disfungsional Audit."

mengkaji tentang berbagai faktor psikososial terhadap kondisi Kesehatan para pekerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan desain cross sectional. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner COPSOQ II yang mencakup tujuh faktor psikososial. Ketujuh faktor tersebut, antara lain: (1) tuntutan di tempat kerja; (2) organisasi kerja dan konten pekerjaan; (3) hubungan interpersonal dan kepemimpinan; (4) bekerja antarmuka individu; (5) nilai-nilai di level tempat kerja; (6) kesehatan dan kesejahteraan; serta (7) perilaku ofensif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran kategori baik dari faktor psikososial di PT. Sandratex sebesar 46%. Faktor perilaku ofensif mempunyai besar persentase kategori baik paling tinggi (76,4%). Sedangkan kondisi terburuk berada pada faktor tuntutan di tempat kerja (39,1%)¹⁴.

Penelitian Kamali tentang faktor psikososial dari kondisi lingkungan kerja pabrik SSP PT. X. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus kualitatif. Subjek informan berjumlah 2 orang karyawan yang bekerja pada pabrik SSP PT. X. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu observasi dan wawancara. Hasil yang didapat diketahui kondisi lingkungan kerja pada pabrik SSP PT. X memiliki faktor psikososial. Sehingga mempengaruhi emosi karyawan antara lain, nada suara menjadi tinggi dan keras seperti berteriak atau marah-marah terhadap orang lain, mudah merasa jengkel atau merasakan perasaan tidak senang dan sulit tidur lelap. Hal ini disebabkan karena kondisi lingkungan kerja yang

¹⁴ Anis Rohmana Malik, "Gambaran Faktor Psikososial Di Tempat Kerja Pada Pekerja Tekstil PT. Sandratex Ciputat Tahun 2016" (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016).

bising, suhu yang panas serta berdebu sehingga dapat menimbulkan faktor psikososial bagi karyawan¹⁵.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas mengungkapkan bahwa banyak hal secara substansi memiliki kesamaan dalam membahas tentang kinerja auditor dalam melakukan pemeriksaan. Penelitian di atas sebagian membahas tentang berbagai perilaku disfungsional seorang auditor. Disamping itu dalam menjalankan tugasnya sebagai auditor juga banyak tekanan dan tuntutan yang mendorong pada perilaku stress kerja. Sedangkan penelitian tentang gambaran faktor psikososial juga membahas berbagai faktor yang mempengaruhi kondisi kesehatan pada karyawan. Hal ini menandakan kesamaan kajian terhadap penelitian yang akan peneliti angkat. Walaupun terdapat banyak kesamaan, tetapi dari berbagai penelitian yang sudah dibahas baik tentang gambaran faktor psikososial ataupun perilaku disfungsional kebanyakan menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan dalam penelitian ini peneliti akan mengulas dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Selain ada sisi yang belum dibahas yakni mengenai kinerja pengawasan internal terhadap kondisi psikososial auditor. Walaupun secara tidak langsung telah disinggung beberapa dampak psikososial, tetapi kajian di atas lebih kepada dampak psikologis yang menyebabkan pada perilaku disfungsional auditor. Selain hal tersebut dari segi subjek penelitian, peneliti ini akan mengambil subjek kepada para auditor di

¹⁵ Aliva Kemala, "Faktor Psikososial Lingkungan Kerja (Studi Kasus) Karyawan Pabrik SPP PT.X," *Jurnal Psikologi* 11, no. 1 (2018): 95–105.

Inspektorat Pengawasan Daerah Polda DIY, karena kajian yang sudah dilakukan didominasi pada subjek auditor akuntan public.

E. Kerangka Teori

1. Psikososial di Tempat Kerja.

Psikososial merupakan masalah yang ditimbulkan dari terganggunya psikis dalam proses perubahan sosial. Berbagai masalah dapat timbul kepada seseorang dikarenakan berasal dari berbagai masalah interaksi sosial yang terjadi dalam keadaan buruk. Dalam pemahaman dasar tentang psikososial ini mengandung dua kata yakni, psiko dan sosial. Kedua hal ini tentu berkaitan dengan konteks kondisi psikologi dan sosial seseorang. Aspek psikologi ini berkaitan dengan perilaku, perasaan, ataupun pikiran individu, sedangkan sosial ini terkait dengan konteks bagaimana relasi seseorang dalam lingkungan sekitar¹⁶. Dalam pandangan Sidabutar, Dharmawan dan Poerwandari Psikososial adalah hubungan yang dinamis antara kondisi psikologis dan sosial seorang individu¹⁷. Ada juga yang menyatakan bahwa psikososial adalah berbagai faktor yang terkait dengan lingkungan sosial individu ataupun interaksi sosial dengan orang lain yang berpengaruh kepada perilaku dan

¹⁶ Moh Aqib Muzakki, Qurrotul Aeni, and Bertha Takarina, "Gambaran Respons Psikososial Mahasiswa Progam Studi Ilmu Keperawatan Stikes Kendal Tingkat Akhir Dalam Penyusunan Skripsi," *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia* 4, no. 2 (January 17, 2019): 141–145.

¹⁷ Kemala, "Faktor Psikososial Lingkungan Kerja (Studi Kasus) Karyawan Pabrik SPP PT.X."

tindakan seseorang, baik itu berdampak pada konteks positif ataupun negative¹⁸.

Konteks Psikososial bagian dari problem yang banyak dialami oleh para individu dalam berbagai peristiwa pada proses interaksi sosial individu, termasuk juga peristiwa yang diakibatkan karena berbagai aktivitas ditempat kerja ketika seseorang menjalankan tanggung jawabnya. Dalam proses interaksi antar individu, perilaku yang terjadi merupakan bagian dari berbagai masalah psikososial individu, ketika proses interaksi individu berkembang baik akan berdampak para perilaku yang positif dan begitupun sebaliknya. Dampak negative dari psikososial individu merupakan bagian dari potensi bahaya bagi seorang individu terkait dengan gangguan Kesehatan.

Masalah psikososial sering kali menyertai seseorang dalam konteks pekerjaan yang dihadapi. Ditempat kerja banyak aspek resiko psikososial yang dialami oleh berbagai individu, baik karena faktor internal ataupun faktor eksternal. Banyak hal yang mencirikan konteks psikososial yang dialami oleh individu yang menyebabkan Kesehatan jiwa. Ciri-ciri tersebut diantaranya dalam penjelasan *Community Mental health Nursing* (CMHN) yakni kecemasan, kekhawatiran yang berlebih, takut, mudah tersinggung, sulit konsentrasi, bersifat ragu-ragu atau merasa rendah diri, merasa kecewa, pemarah dan agresif, reaksi fisik seperti otot menegang, pusing/sakit kepala, jantung berdebar,dll¹⁹.

¹⁸ Djohan and Lidia Laksana Hidajat, *Terapi Musik Teori Dan Aplikasi* (Yogyakarta: Galang Press, 2006).

¹⁹ Muzakki, Aeni, and Takarina, "Gambaran Respons Psikososial Mahasiswa Progam Studi Ilmu Keperawatan Stikes Kendal Tingkat Akhir Dalam Penyusunan Skripsi."

2. Resiko Psikososial di Tempat Kerja.

Melakukan aktivitas ditempat kerja merupakan Tindakan yang dapat mengandung berbagai resiko. Banyak resiko ditempat kerja yang membayakan bagi kelangsungan Kesehatan seseorang. Salah satu hal yang dapat mengancam Kesehatan dalam aktivitas pekerjaan yakni masalah psikososial. Bahaya dalam aspek psikososial didalam pekerjaan dapat mendorong pada faktor dan situasi yang memicu pada stress, ketegangan emosional dan berbagai macam masalah interpersonal. Hal tersebut berpotensi mengandung bahaya yang dapat mempengaruhi berbagai aktivitas pekerjaan seseorang²⁰.

Banyak gejala yang muncul dalam resiko psikososial ditempat kerja. Menurut Kementerian Kesehatan setidaknya ada 6 hal yang diakibatkan dari masalah psikososial ditempat kerja bagi seseorang, diantaranya²¹;

a. Stres kerja

Stres kerja sering kali dirasakan oleh seseorang dilingkungan kerjanya. Stress kerja menjadi sebuah hal biasa bagi masyarakat yang melakukan berbagai aktivitas pekerjaan. Stress kerja merupakan bagian dari respon seseorang pada perubahan lingkungan kerja yang dirasa menyebabkan dirinya terancam, respon ini bisa secara fisik maupun mental (anorago, 2009). Proses tersebut kemudian memberi dampak respon/reaksi pada diri seseorang yang menyebabkan berbagai perubahan. Beberapa perubahan tersebut

²⁰ Lena Tresnawati and Dadan Erwandi, "Kajian Literatur Sistematis Faktor Psikososial Yang Berhubungan Dengan Risiko Psikososial Pada Pekerja," *Health Information: Jurnal Penelitian* 13, no. 2 (2021): 151–164.

²¹ Kementerian Kesehatan, *Gangguan Kesehatan Akibat Faktor Psikososial Di Tempat Kerja*.

diantaranya yakni meningkatnya metabolisme, peningkatan tekanan darah tinggi, dll.

Dalam pandangan Rivai, stress kerja yakni suatu keadaan yang tegang yang dapat menimbulkan tidak seimbangnya fisik dan psikis dan menimbulkan emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dalam bekerja. Pandangan lain juga diungkapkan oleh Alves yang mengatakan bahwa stress kerja bisa diartikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. Beehr mendefinisikan stressors sebagai "kondisi atau kejadian yang dapat menimbulkan stres". Dalam hal ini setiap kejadian atau kondisi yang dihadapi individual dalam lingkungannya berpotensi sebagai stressor²²

Robbins (2007:793) adalah keadaan dinamis di mana stres dianggap tidak pasti tetapi penting dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sebenarnya diinginkan individu. Stres kerja merupakan suatu keadaan ketergantungan yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir seseorang. Orang yang stres menjadi gugup dan menderita/merasa kronis.

Stres kerja merupakan suatu perasaan stres yang dialami atau dirasakan oleh seseorang individu saat sedang menghadapi suatu pekerjaan.

Stres kerja yang hiperbola bisa mengakibatkan gangguan dalam suatu syarat

²² Adanan Silaban, "Perilaku Disfungsional Auditor Dalam Pelaksanaan Program Audit (Studi Empiris Di Kantor Akuntan Publik)" (Universitas Diponegoro, 2009), accessed April 23, 2022, <http://eprints.undip.ac.id/16112/>.

emosional misalnya depresi, cemas, & gelisah sebagai akibatnya bisa menciptakan efek negatif dalam konduite kerja seseorang. Mereka yang mengalami stres tinggi berdasarkan pekerjaannya, sebagai lebih emosional dan menurun kinerjanya²³.

Stres kerja tidak selalu berdampak negatif. Stres kerja juga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, dan diatas tingkat stres tertentu, karyawan diharapkan terpacu untuk bekerja semaksimal mungkin. Karyawan yang terkena stres kerja menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk upaya mengatasi stres kerja yang dialami. Dalam lingkungan kerja, karyawan dapat terkena berbagai stressor baik di dalam maupun di luar organisasi. Stressor organisasi mencakup segala kondisi atau situasi yang muncul di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres bagi individu, antara lain: Beban tugas, perebutan peran, batasan waktu, dan keadaan fisik lingkungan kantor. Sedangkan stressor eksternal adalah kondisi atau situasi yang berasal dari luar organisasi dan dapat menimbulkan stres sebagai berikut: hubungan keluarga dan masalah pribadi lainnya²⁴.

Konsekuensi stres mengacu pada sikap dan perilaku yang terkait dengan rangsangan stres dan respons stres (Beehr, 1998). Stres tidak selalu memiliki efek negatif, tetapi stres yang berlebihan dapat menyebabkan disfungsi dan konsekuensi negatif. Konsekuensi dari stres dapat

²³ Sipayung, Zahara, and Noor, "Fenomena Disfungsional Audit."

²⁴ James L. Gibson et al., *Organizations : Behavior, Structure, Processes* (New York: McGraw-Hill Companies, 2012).

mempengaruhi tingkat individu dan organisasi. Gibson dkk. mengategorikan hasil stres menjadi empat kategori. (1) Subyektif (misalnya kecemasan dan ketidakpedulian), perilaku (misalnya alkoholisme, kecanduan), kognitif (misalnya keterlibatan rendah, malaise), (3) fisiologis (misalnya hipertensi, penyakit jantung), (4) Sistematis (misalnya produktivitas rendah, absen)²⁵.

b. *Burn Out*

Burn out sering kali diidentikkan dengan kelehan dalam bekerja. Istilah ini dapat muncul dalam dunia kerja yang mengarah pada satu jenis stres²⁶. Dalam penjelasan Bernardin dikatakan bahwa burn out digambarkan sebagai suatu keadaan terkait dengan reaksi emosional seseorang yang bekerja²⁷. Chestnut, dkk menggambarkan terkait burn out merupakan suatu proses alamiah bagi seorang individu dalam organisasi/perusahaan yang memiliki *committed* dalam pekerjaan sebelumnya didalam organisasi atau perusahaan dan tersisih dalam pekerjaan dari akibat stress yang dideritanya. Seorang ahli lain yakni Baron & Greenberg juga menjelaskan burnout bagian dari suatu sindrom kelelahan secara emosional, fisik, dan mental dengan

²⁵ Gibson et al., *Organizations : Behavior, Structure, Processes*.

²⁶ Muthi'a Rizki Rahmawati and Mikhriani Mikhriani, "Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Intensitas Turnover Pada Karyawan Organik Dan Anorganik Di AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta," *Jurnal MD* 2, no. 1 (2016), accessed June 12, 2022, <https://ejournal.uin-suka.ac.id/dakwah/JMD/article/view/995>.

²⁷ Hasyanto F Rosyid, "Burnout: Penghambat Produktivitas Yang Perlu Dicermati," *Buletin Psikologi* 4, no. 1 (September 30, 2016): 19–25.

ditunjang oleh rasa rendahnya *self esteem* dan *self efficacy* dikarenakan mengalami stress yang cukup sering dan berkelanjutan²⁸²⁹.

Seorang karyawan/pegawai yang sering mengalami stress dan juga berkepanjangan ini (burn out) memiliki karakteristik yang bisa diamati yakni; (1) seorang penderita mengalami lelah secara fisik, ini digambarkan dengan perasaan kurang energi dan lelah sepanjang waktu. Tambahan keluhan fisik ini yakni pusing, sakit kepala, susah tidur dan kehilangan nafsu makan. (2) Kelelahan secara emosional. Ini seperti perasaan tidak berdaya, depresi, merasa terperangkap didalam pekerjaannya. (3) Lelah secara sikap atau mental, hal ini sering mengarah kepada sikap sinis kepada orang lain, bersikap negative pada orang, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi dan kehidupan pada umumnya. (4) penghargaan diri rendah, mereka merasa dirinya tidak mampu menjalankan pekerjaan dimasa lalu dengan baik dan anggapan mereka di masa depan juga akan sama yakni merasa tidak mampu menjalankan tugasnya³⁰.

c. *Anxiety*

Gangguan ansientas ini sering diistilahkan dengan gangguan cemas. Kecemasan dapat diartikan sebagai suatu keadaan patologis yang ditandai oleh perasaan takut dengan disertai tanda somatic pertanda system saraf otonom yang hiperaktif. Kecemasan timbul disebabkan dari respon pada

²⁸ Raden Adjeng Robiatul Adawiyah, "Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial Dan Kecenderungan Burnout," *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia* 2, no. 2 (May 2, 2013).

²⁹ Rosyid, "Burnout: Penghambat Produktivitas Yang Perlu Dicermati."

³⁰ Rosyid, "Burnout: Penghambat Produktivitas Yang Perlu Dicermati."

kondisi stress / konflik seseorang.³¹ Terdapat gejala fisik yang menyertai berkaitan dengan gangguan ini, diantaranya jantung terasa berdebar keras, susah tidur, sefalgia. Dalam penjelasan lain dikatakan bahwa terdapat ciri-ciri lain yang bisa lihat dari pemeriksaan fisik yakni; (1) tegang secara mental (cemas. Bingung. Gugup, konsentrasi menurun). (2) tegang secara fisik (gelisah, sefalgia, tremor, tidak bisa santai). (3) munculnya gejala fisil (Pusing, nyeri perut, mulut kering, deyut jantung cepat, berkeringat).³²

d. Depresi

Depresi bisa diartikan sebagai perasaan sedih dan minat dalam melakukan/mengerjakan sesuatu hilang.³³ Depresi merupakan bagian dari gangguan emosional yang ditandai dengan berbagai perasaan bersalah, sedih, tertekan, kehilangan minat, dan menarik diri dari orang lain yang dapat berpengaruh pada hubungan interpersonal. Seseorang yang mengalami depresi dalam biasanya menampilkan tanda-tanda fisik, psikis serta tanda-tanda sosial yang khas, misalnya murung, sedih, sensitif, gelisah, gampang murka atau kesal, kurang bergairah, kurang percaya diri, hilang konsentrasi, bahkan sanggup kehilangan daya tahan tubuh dalam seorang yang mengalaminya³⁴.

³¹ Ratna Yunita Setiyani Subardjo, "Perbedaan Tingkat Kecemasan Pada Mahasiswa Baru Di Fakultas Ilmu Kesehatan Dan Non Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta," *Jurnal Psikologi Integratif* 6, no. 1 (August 28, 2018): 16–28.

³² Kementerian Kesehatan, *Gangguan Kesehatan Akibat Faktor Psikososial Di Tempat Kerja*.

³³ Kementerian Kesehatan, *Gangguan Kesehatan Akibat Faktor Psikososial Di Tempat Kerja*.

³⁴ Wandansari Sulistyorini and Muslim Sabarisman, "Depresi: Suatu Tinjauan Psikologis," *Sosio Informa* 3, no. 2 (2017): 153–164.

3. Faktor resiko Psikososial di Tempat Kerja.

Banyak referensi yang memberikan definisi mengenai faktor-faktor yang membentuk aspek psikososial. Sejumlah penelitian yang beragam menggambarkan definisi ini dengan variasi, namun esensinya hampir sama. Karasek dan rekan-rekannya (1998) menguraikan lima unsur utama yang membentuk struktur psikososial, yakni: latitude keputusan (kebebasan dalam membuat keputusan), tuntutan fisik (tuntutan terhadap kegiatan fisik), tuntutan psikologis (tuntutan emosional), dukungan sosial (dukungan dari lingkungan sosial), level organisasi (tingkat organisasi), ketidakpuasan kerja (rasa tidak puas terhadap pekerjaan), dan ketidakamanan pekerjaan (merasa tidak aman dalam pekerjaan).

Faktor-faktor yang membentuk aspek psikososial secara keseluruhan juga dikembangkan oleh Tage Sondergard Kristensen dan Vilhelm Borg dari Danish National Institute for Occupational Health di Copenhagen. Penelitian yang mengulas pengembangan dari COPSOQ I menjadi COPSOQ II diterbitkan pada tahun 2010 (Kristensen, 2010). Melalui perkembangan ini, beberapa elemen penting tambahan yang terkait dengan aspek psikososial. Faktor-faktor resiko psikososial memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja individu di tempat kerja. Beberapa faktor utama yang harus diperhatikan adalah:³⁵

³⁵ Tage Kristensen et al., "The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A Tool for the Assessment and Improvement of the Psychosocial Work Environment," *Scandinavian journal of work, environment & health* 31 (January 1, 2006): 438–49.

1. Tuntutan di Tempat Kerja (*Demands at Work*): Tuntutan di tempat kerja mencakup beban kerja yang diberikan kepada individu, seperti volume pekerjaan, tenggat waktu yang ketat, dan kompleksitas tugas. Ketika tuntutan ini melebihi kemampuan seseorang, dapat menyebabkan stres yang berpotensi merugikan kesehatan mental dan fisik. Penanganan yang buruk terhadap tuntutan ini dapat memicu kelelahan, kecemasan, dan bahkan burnout.
2. Organisasi Kerja dan Konten Pekerjaan (*Work Organization and Job Contents*): Struktur organisasi, tingkat otonomi dalam pekerjaan, dan kemungkinan pengembangan karir memainkan peran penting dalam resiko psikososial. Ketidakjelasan peran, kurangnya peluang untuk pengembangan, dan kebingungan mengenai harapan organisasi dapat meningkatkan tingkat stres dan ketidakpuasan kerja.
3. Hubungan Interpersonal dan Kepemimpinan (*Interpersonal Relations and Leadership*): Hubungan yang buruk dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Kepemimpinan yang otoriter atau kurangnya dukungan sosial dari sesama rekan kerja dapat memicu konflik dan merugikan kesejahteraan psikologis individu.
4. Antarmuka Individu dalam Pekerjaan (*Work Individual Interface*): Cocoknya individu dengan pekerjaan dan lingkungannya sangat penting. Jika seseorang merasa bahwa nilai-nilai dan karakteristiknya tidak sesuai

dengan tuntutan pekerjaan, dapat menghasilkan disonansi kognitif yang dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan.

5. Nilai-nilai di Tempat Kerja (*Values at Workplace Level*): Kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi dan budaya kerja mempengaruhi tingkat kenyamanan dan kesejahteraan psikologis. Ketidakselarasan dalam nilai-nilai ini dapat menghasilkan konflik internal yang memengaruhi kesejahteraan individu.
6. Kesehatan dan Kesejahteraan (*Health and Well-being*): Faktor-faktor fisik seperti lingkungan kerja yang tidak sehat atau kurangnya dukungan untuk kesehatan mental dapat memicu resiko psikososial. Ketidakseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dan kesehatan individu dapat mengganggu kesejahteraan secara keseluruhan.
7. Kepribadian (*Personality*): Perbedaan kepribadian dapat mempengaruhi cara individu merespons tuntutan dan tekanan di tempat kerja. Kepribadian yang kurang cocok dengan tugas-tugas pekerjaan tertentu dapat meningkatkan resiko psikososial.
8. Perilaku Ofensif (*Offensive Behaviours*): Perilaku ofensif seperti pelecehan, intimidasi, atau diskriminasi di tempat kerja dapat menciptakan lingkungan yang merugikan kesejahteraan individu. Ini dapat mengarah pada tekanan mental dan emosional yang serius.

F. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan jenis penelitian Studi kasus. Model ini digunakan untuk mengeksplorasi kejadian yang terjadi dilapangan. Melalui pendekatan Penelitian kualitatif, peneliti menjabarkan objek stress kerja terhadap perilaku disfungsional auditor di lingkungan Polda DIY. Peneliti bisa memahami dan memperelajari makna secara lebih mendalam dalam setiap kejadian-kejadian tersebut. Menurut Creswell dikutip Eddles-Hirsch mengatakan penelitian kualitatif adalah penelitian yang tertarik melihat sebuah kejadian/fenomena pribadi manusia dalam kehidupan sehari-hari untuk dianalisis dan dideskripsikan³⁶.

Subjek penelitian yakni para auditor dilingkungan Polda DIY. Subjek penelitian ini ditentukan berdasarkan teknik *purposive sampling*. Ada beberapa yang bisa dijadikan subjek penelitian yakni auditor, auditi dan Pimpinan Inspektorat. Untuk lokasi penelitian terdapat di Polda DIY.

Dalam melakukan kajian penelitian ini, ada beberapa cara yang digunakan oleh penulis ketika melakukan pengumpulan data, diantaranya: Pertama, *indept-interview*. Wawancara mendalam dilakukan agar bisa memperoleh sebuah data yang komprehensif dalam melakukan penelitian. Proses wawancara dilakukan secara personal kepada warga yang menjadi subjek penelitian. Kedua, observasi secara samar-samar (tersamar). Observasi ini dilakukan dengan cara peneliti mendatangi langsung di lokasi yang menjadi tempat penelitian dengan cara terang-terangan³⁷. Ketiga, studi dokumentasi digunakan peneliti untuk mengumpulkan

³⁶ Katrina Eddles-Hirsch, *Phenomenology and Educational Research*, *International Journal of Advanced Research*, vol. 3, 2015, accessed December 5, 2019, <http://www.journalijar.com/article/5631/phenomenology-and-educational-research/>.

³⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014).

data tercatat, mulai dari foto-foto, buku dan jurnal yang berhubungan dengan kontens penelitian ini.

Penelitian ini dalam melakukan analisis data menggunakan analisis deskriptif. Teknik ini yakni dengan cara pengumpulan data dan disusun secara sistematis, melalui interpretasi dan kemudian dianalisis sehingga memberikan makna dan penjelasan tentang apa yang sedang diteliti. Teknik analisis data dapat dilakukan dengan 3 hal: pertama, reduksi data (*data reduction*), dilakukan dengan cara menyeleksi, menyederhanakan, menfokuskan melalui data-data dasar yang didapat dalam pencatatan lapangan (*fieldnote*). Kedua, menyajikan data-data (*data display*), menampilkan data-data dari hasil seleksi untuk disajikan dalam analisis. Ketiga, penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*). Penulis harus memahami data-data yang diperoleh tidak hanya sekedar data matang, tetapi seorang penulis harus mengetahui dari proses awal ketika melakukan pengumpulan data. Hal ini dimaksudkan untuk dapat memahami pola, arah serta sebab-akibat dari data-data yang ada guna untuk memudahkan dalam mengambil kesimpulan³⁸.

Pengujian data-data penelitian dengan teknik triangulasi. Diharapkan dengan model ini dapat memperoleh data yang lebih kredibel dan valid sehingga datanya bisa dipertanggung jawabkan. Moleong berpendapat bahwa supaya dalam penelitian bisa dipertanggungjawabkan maka perlu dicek terkait valid tidaknya data yang diperoleh, maka diperlukan teknik keabsahan/validasi data³⁹. Pendapat lain yakni Sugiyono menyatakan bahwa triangulasi sebagai teknik pengumpulan data

³⁸ Huberman Miles, *Qualitative Data Analysis* (Thousand Oaks: Sage Publication, 1994), hlm 15-19.

³⁹ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), hlm 326-332.

dengan penggabungan dari model-model data yang diperoleh dan sumber daya yang telah diperoleh ⁴⁰.

G. Sistematika Pembahasan

Kajian dalam tesis yang membahas tentang Kinerja Pengawasan Internal Terhadap Resiko Psikososial Auditor ini akan disusun dalam empat (4) bab. Ini dilakukan untuk memberikan gambaran hasil secara utuh terkait tema yang diusung.

Pada bab 1 kajian ini berisi tentang gambaran pokok tentang penelitian yang diangkat. Diantaranya yakni terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, kajian Pustaka, kerangka teori, metode penelitian serta sistematika pembahasan.

Pada bab 2 akan membahas tentang gambaran tentang kinerja pengawasan auditor. Sub bab ini diantaranya membahas tentang gambaran lokasi penelitian yakni Inspektorat Kepolisian Daerah (polda) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan Tugas dan Tanggung jawab Auditor.

Bab 3 nantinya akan lebih memfokuskan pada temuan hasil penelitian. Temuan ini akan dibahas dalam 2 sub bab yakni tentang resiko psikososial auditor dalam menjalankan pengawasan internal dan faktor-faktor yang menyebabkan resiko psikososial auditor.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 330.

Bab 4 merupakan bab terakhir yakni membahas kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Selain itu juga bahas tentang rekomendasi /saran dalam upaya perbaikan dalam penelitian ini.



tugas-tugas yang membutuhkan analisis mendalam dan pemantauan ketat, seringkali dalam tenggat waktu yang ketat. Ini mengancam kesejahteraan mental mereka.

Dampak yang merugikan dari aspek psikososial merupakan salah satu jenis risiko yang berpotensi menimbulkan gangguan pada kesehatan di lingkungan kerja. Faktor-faktor psikososial mampu menginduksi perubahan dalam kehidupan individu, baik dari segi psikologis maupun sosial, yang memiliki dampak yang signifikan sebagai pencetus potensial terjadinya gangguan fisik maupun psikologis pada individu tersebut. Kadang-kadang, faktor-faktor psikososial ini tidak diakui oleh para pekerja secara sadar. ada beberapa poin penting terkait dengan resiko psikososial yang dialami oleh auditor dalam melakukan kinerja pengawasan internal di Polda DIY, diantaranya;

1. Stres Kerja Berlebihan

Stres kerja berlebihan menjadi salah satu aspek penting dalam resiko psikososial yang dihadapi oleh auditor dalam pengawasan internal di Polda DIY. Auditor dihadapkan pada tekanan untuk melakukan tugas-tugas yang memerlukan analisis mendalam, evaluasi kritis, dan pengumpulan data yang teliti. Tuntutan ini seringkali diperparah oleh tenggat waktu yang ketat yang harus dipatuhi. Dalam lingkungan yang mengharuskan keakuratan dan ketelitian tinggi, auditor sering kali merasa tertekan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat.

Aktivitas yang padat dengan waktu yang relative singkat, terkadang saya merasa pusing, melihat tumpukan dokumen saja bisa stress. Ini memang karena kami tau tugasnya banyak yang harus dilakukan dan segera diselesaikan dalam

waktu cepat. Disatu sisi personil kami terbatas, kami harus menyelesaikan dengan teliti⁸³.

Proses pengawasan yang dilakukan dalam satu tahun sebanyak 2 kali ini, mengharuskan kita harus kerja ekstra. Karena kami harus menyelesaikan prosesnya hingga selesai dengan memeriksa semua satuan kerja (satker) yang ada di bawah naungan Polda DIY. dalam proses persiapan dan pemeriksaan periode pertama pada bulan April 2023 kami harus meneliti berbagai berkas perencanaan dan penganggaran yang ada pada semua satker⁸⁴.

Tuntun kerja yang tinggi ini berdampak pada stamina dan stress berlebih para tim auditor. Stres kerja berlebihan ini berdampak langsung pada kesejahteraan mental auditor. Tekanan untuk menghasilkan hasil audit yang berkualitas tinggi dapat menciptakan rasa khawatir akan kesalahan atau kekurangan dalam pekerjaan mereka. Perasaan ini dapat memicu perasaan cemas yang berkelanjutan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada gangguan kecemasan, tidur yang terganggu, dan masalah kesehatan mental lainnya.

Pekerjaan banyak kadang bisa stres. Terkadang rasanya sampai pikiranne mentok, matanya terasa berat karena lihatin terus dokumen n computer. Terkadang karena kami diburu oleh waktu dan pekerjaan yang menumpuk, bisa aja ada yang terlewat tidak diteliti secara detail. Memang ini wajar, apalagi bukan sektor penting atau anggarannya udah rutinitas dan tidak terlalu banyak⁸⁵.

Selain itu, stres kerja berlebihan juga dapat memengaruhi kinerja kognitif auditor. Ketika bekerja di bawah tekanan, kemampuan mereka untuk berpikir jernih, menganalisis informasi, dan membuat keputusan yang tepat dapat

⁸³ Wawancara, W auditor polda DIY, 24-3-2023

⁸⁴ Observasi, proses audit periode pertama pada bulan April 2023.

⁸⁵ Wawancara, N. auditor polda DIY, 24-3-2023

terpengaruh. Ini bisa menyebabkan penurunan kualitas hasil audit dan mengurangi efektivitas pengawasan internal secara keseluruhan.

Untuk mengatasi resiko stres kerja berlebihan ini, Polda DIY perlu mengimplementasikan pendekatan yang memprioritaskan kesejahteraan mental auditor. Ini dapat mencakup memberikan pelatihan manajemen stres yang membantu mereka mengidentifikasi tanda-tanda stres dan memberikan strategi untuk mengelolanya. Penetapan tenggat waktu yang realistis dan memungkinkan juga sangat penting, serta memberikan dukungan tambahan saat menghadapi tugas-tugas yang lebih kompleks.

Selain itu, menciptakan budaya yang mendukung komunikasi terbuka tentang stres kerja dan mendorong kolaborasi tim dapat membantu mengurangi beban psikososial. Ini memungkinkan auditor untuk berbagi pengalaman dan strategi dalam mengatasi stres, menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan saling mendukung.

Dalam rangka mencapai hasil audit yang berkualitas dan menjaga kesejahteraan mental auditor, penting bagi Polda DIY untuk mengakui dan mengatasi stres kerja berlebihan sebagai resiko psikososial yang signifikan. Melalui dukungan yang tepat dan perhatian terhadap beban kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang seimbang dan produktif bagi auditor mereka.

2. Kelelahan Mental

Kelelahan mental merupakan salah satu aspek signifikan dalam resiko psikososial yang dihadapi oleh auditor dalam pengawasan internal di Polda DIY. Tuntutan pekerjaan yang kompleks, yang melibatkan analisis mendalam, evaluasi

kritis, serta pengumpulan dan interpretasi data secara terus-menerus, dapat berkontribusi pada kondisi kelelahan yang mengancam kesejahteraan mental mereka.

Dalam menjalankan tugas pengawasan, auditor seringkali harus melibatkan otak mereka secara intensif. Proses analisis yang konstan, terutama dalam menghadapi situasi atau data yang kompleks, dapat menghabiskan energi mental dengan cepat. Akibatnya, mereka bisa mengalami kelelahan mental yang melampaui kelelahan fisik biasa. Ini menyebabkan penurunan kemampuan berpikir jernih, konsentrasi yang buruk, dan kehilangan kreativitas dalam mencari solusi.

Ketika dikerja dengan target, pekerjaan banyak kadang bisa stres. rasanya sampai pikiranne mentok, matanya terasa berat karena lihatin terus dokumen n computer. Bahkan mau mikir yang berat kadang cape rasa.⁸⁶ Baru masuk kantor ada kadang pikirannya langsung cape, karena udah terbanyak pekerjaan kemarin missal blm selesai-selesai⁸⁷.

Kondisi seperti ini memang sangat sering terjadi dilalangan auditor, karena dengan beban aktifitas yang tinggi dan pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan ketelitian⁸⁸. Rasa lelah baik fisik ataupun mental ini sering kali dialami oleh para auditor ketika jadwal sudah mulai padat. Kelelahan mental yang terus-menerus dapat berdampak negatif pada kualitas kinerja auditor. Dalam kondisi ini, kemampuan mereka dalam mengidentifikasi isu-isu krusial atau menangkap detail-detail penting dalam audit dapat menurun. Tidak hanya itu, kelelahan mental juga dapat menyebabkan penundaan dalam menganalisis data atau membuat keputusan yang akurat, yang berpotensi mengganggu alur kerja dan efektivitas pengawasan

⁸⁶ Wawancara W auditor di Polda DIY, 20-3-2023

⁸⁷ Wawancara, P auditor di Polda DIY, 21-3-2023

⁸⁸ Hasil obeservasi tentang aktivitas auditor dikantor, 30-3-2023

internal. Hal ini juga disampaikan oleh salah satu informan yang merupakan staff di bagian Itwasda Polda DIY yang menyatakan bahwa beberapa kali memang melihat auditor kurang focus dan terlihat lesu kecapaian karena banyaknya aktivitas kerjaan. *Ketika ditanya beberapa hal terkadang terlihat ga nyambung, ketika diajak diskusi terlihat pikirannya ga focus, ketika ditanya dia masih terlihat melihat kerjaan ga selesai-selesai*⁸⁹.

Untuk mengatasi resiko kelelahan mental ini, penting bagi Polda DIY untuk mengimplementasikan strategi yang memprioritaskan kesejahteraan mental auditor. Menetapkan batasan waktu yang realistis untuk tugas-tugas audit dan menghindari pemberian tugas yang berlebihan dapat membantu mencegah kelelahan mental. Auditor juga perlu diberikan peluang untuk istirahat dan pemulihan di tengah aktivitas yang intens.

Selain itu, dukungan psikologis dan manajemen stres merupakan langkah penting. Pelatihan dalam mengidentifikasi tanda-tanda awal kelelahan mental serta teknik manajemen stres dapat membantu auditor menghadapi tekanan dengan lebih efektif. Ini mencakup strategi seperti meditasi, olahraga teratur, dan istirahat yang cukup.

Dalam hal ini, komunikasi yang terbuka antara auditor dan manajemen juga penting. Memastikan bahwa auditor merasa nyaman untuk berbicara tentang perasaan kelelahan mental dan memberikan masukan tentang beban kerja dapat membantu dalam menyesuaikan lingkungan kerja agar lebih berkelanjutan. Mengatasi kelelahan mental sebagai resiko psikososial bagi auditor

⁸⁹ Wawancara, F staff di Itwasda Polda DIY, 27-3-2023

di Polda DIY memerlukan pendekatan holistik yang melibatkan manajemen waktu yang bijaksana, dukungan psikologis, serta perhatian terhadap keseimbangan beban kerja. Melalui langkah-langkah ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menjaga kesejahteraan mental para auditor, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pengawasan internal yang dilakukan.

3. Isolasi Profesional

Isolasi profesional merupakan komponen penting dalam resiko psikososial yang dihadapi oleh auditor dalam pengawasan internal di Polda DIY. Auditor seringkali terlibat dalam tugas-tugas yang membutuhkan konsentrasi tinggi dan independensi. Hal ini dapat menyebabkan mereka bekerja secara mandiri, terpisah dari interaksi sosial yang lebih luas. Akibatnya, mereka dapat merasa terisolasi dan terputus dari jaringan komunikasi yang ada di lingkungan kerja.

“beberapa hari pernah juga ga ngobrol dengan teman-teman sekantor, paling ketika kekantor hanya menyapa aja terus karena kerjaan banyak langsung focus pada aktivitas dokumen dan computer. Jadi komunikasi dengan orang lain jarang banget paling hanya sekedar tanya data ini, data itu terus focus lagi ke kerjaan⁹⁰.”

Dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai auditor, aktivitas yang berdampak pada Isolasi profesional memang tidak instan terjadi. Ada beberapa hal seiring dengan intensitas waktu dan proses kerja yang tinggi. Auditor dalam pengawasan internal seringkali ditugaskan untuk menganalisis, mengevaluasi, dan mengawasi berbagai aspek operasional organisasi secara mandiri. Kegiatan ini memerlukan fokus yang tinggi dan pemahaman yang mendalam terhadap proses

⁹⁰ Wawancara, P auditor Polda DIY, 25-03-2013

organisasi. Sebagai hasilnya, auditor dapat terlibat dalam tugas-tugas yang lebih terisolasi, di mana mereka bekerja sendiri tanpa banyak interaksi dengan rekan kerja lain. Hal ini juga ditegaskan oleh informan bahwa

Kami ketika melakukan audit memang focus masing-masing, terkadang satu ruangan dikantor seperti ga ada orangnya, karena semuanya focus pada kerjaan masing-masing. Padahal kita duduk pada ruangan yang sama dan berdekatan, tetapi semuanya ada yang focus baca dokumen, ada yang baca dikomputer. Hampir cukup sering dan inten kerjaannya begitu terus⁹¹.

Aktivitas semacam ini sering kali memerlukan fokus yang tinggi dan konsentrasi penuh. Karena tuntutan pekerjaan ini, auditor seringkali mendapati diri mereka tenggelam dalam pekerjaan mereka sendiri, menghabiskan sebagian besar waktu mereka untuk mengerjakan tugas-tugas yang memerlukan pemisahan dari interaksi sosial yang lebih luas. Beberapa kali karena sudah merasa lelah dan pusing dengan aktivitas kerjaan, auditor terkadang keluar hanya untuk bertemu dan pengin ngobrol dengan yang lain⁹².

Isolasi profesional dapat berdampak signifikan pada kesejahteraan psikologis auditor. Kurangnya interaksi sosial dengan rekan kerja dapat mengakibatkan perasaan kesepian dan kurangnya dukungan emosional. Ini dapat memicu tingkat stres yang lebih tinggi, kecemasan, dan merusak motivasi serta semangat kerja mereka. Jika tidak ditangani dengan baik, isolasi profesional dapat berkontribusi pada masalah kesehatan mental yang lebih serius.

Dampak isolasi profesional juga bisa meluas ke kualitas pekerjaan auditor. Komunikasi yang terbatas dengan rekan kerja dapat menghambat pertukaran ide,

⁹¹ Wawancara N & F Auditor dan staf Polda DIY, 25-3-2023

⁹² Wawancara dengan T staf di Polda DIY, 27-3-2013

pengetahuan, dan praktik terbaik. Keterbatasan ini bisa berdampak negatif pada hasil audit, karena auditor mungkin kehilangan pandangan yang lebih luas dan informasi penting yang bisa didapatkan melalui kolaborasi.

Dalam mengatasi isolasi profesional sebagai resiko psikososial, Polda DIY dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, komunikasi, dan interaksi antara auditor. Dengan melakukan itu, isolasi profesional dapat dikurangi, kesejahteraan psikologis auditor ditingkatkan, dan hasil audit yang lebih baik dapat dicapai.

4. Burnout

Burnout dalam pengawasan internal bisa diibaratkan seperti mesin yang bekerja terlalu keras dan akhirnya terbakar. Ini adalah kondisi di mana para auditor di Polda DIY, karena tuntutan kerja yang terus menerus dan intensif, merasa sangat lelah secara fisik dan mental. Mereka bisa merasa kehabisan energi dan semangat, seperti "terbakar habis".

Bayangkan auditor yang harus terus-menerus menganalisis data, mengumpulkan bukti, dan membuat laporan. Semua ini dilakukan dalam tenggat waktu yang ketat dan dalam tekanan untuk memastikan bahwa semuanya berjalan lancar dan sesuai dengan aturan. Akibatnya, mereka bisa merasa terlalu banyak tugas dan tidak ada waktu untuk istirahat.

Pekerjaan yang menumpuk dengan tuntutan kualitas, maka perlu ketelitian dalam melakukan audit, focus tinggi itu butuh waktu panjang dan melelahkan. Proses ini rutin kita lakukan tiap tahun. Kalau udah menjelang akhir-akhir, ini karena udah beberapa minggu urusan dengan proses audit, rasanya udah lelah banget. Padahal masih pagi dan malem tidur cukup. Selain itu menjelang akhir-akhir mikir itu rasanya udah males banget, sudah ga semangat.⁹³

⁹³ Wawancara W, auditor Polda DIY, 28-3-2023

Dalam situasi ini, burnout bisa terjadi. Auditor bisa merasa sangat lelah, tetapi pada saat yang sama merasa terjebak dalam siklus kerja yang tidak pernah berakhir. Hasilnya, mereka mungkin mulai merasa tidak berdaya, bahkan tidak tertarik pada pekerjaan yang dulunya mereka nikmati.

Tanda-tanda burnout bisa mencakup perasaan kelelahan yang berlebihan, bahkan setelah beristirahat yang cukup. Anda mungkin merasa sulit untuk berkonsentrasi dan memiliki perasaan apatis terhadap pekerjaan yang Anda lakukan. Aktivitas yang sebelumnya Anda nikmati dapat terasa membosankan dan tidak berarti lagi.

Aktivitas kerja yang padat sekaligus beban kerja yang tinggi bagi auditor mungkin diperlukan evaluasi mendalam. Auditor perlu memastikan bahwa auditor memiliki waktu untuk beristirahat yang cukup. Hal ini bisa membantu menghindari kelelahan kronis. Selain itu, membuka jalan untuk komunikasi terbuka antara auditor dan intitusi sangat penting. Auditor harus merasa bebas untuk mengungkapkan perasaan mereka tentang beban kerja dan tekanan yang mereka rasakan. Dengan demikian, langkah-langkah dapat diambil untuk mengurangi tekanan dan menghindari burnout.

Dengan mengambil tindakan ini, Polda DIY dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang, mendukung, dan berkelanjutan bagi para auditor. Ini tidak hanya akan mengurangi risiko burnout, tetapi juga akan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka dan akhirnya berkontribusi pada kualitas pengawasan internal yang lebih baik.

5. *Anxiety* (gangguan kecemasan)

Gangguan kecemasan dalam konteks pengawasan internal di Polda DIY adalah fenomena yang perlu mendapat perhatian serius. Auditor yang bertanggung jawab untuk memantau, mengevaluasi, dan melaporkan aktivitas organisasi, seringkali menghadapi tekanan dan tanggung jawab yang tinggi. Akibatnya, tingkat kecemasan yang berlebihan dapat mengintensifkan stres yang dihadapi oleh para auditor.

Tingkat kecemasan yang wajar merupakan reaksi alami terhadap tuntutan pekerjaan yang signifikan. Namun, ketika kecemasan menjadi dominan dan terus-menerus mengganggu kesejahteraan serta kinerja seorang auditor, ini dapat mengarah pada gangguan kecemasan. Tanda-tanda gangguan kecemasan, seperti gelisah berlebihan, kesulitan berkonsentrasi, dan rasa cemas yang konstan, dapat berdampak negatif pada kemampuan auditor untuk melakukan tugas-tugas mereka secara efektif.

Anda bisa membayangkan diri Anda sebagai seorang auditor di Polda DIY yang harus terus memantau dan mengevaluasi berbagai aspek kegiatan. Kerja menganalisis data, mengidentifikasi potensi risiko, dan memastikan semuanya berjalan sesuai dengan aturan. Itu yang cukup berat dan terkadang menjadi beban sendiri, karena itu berkaitan dengan kredibilitas, akuntabilitas Polri loh⁹⁴.

Gangguan kecemasan yang dialami oleh auditor ini yakni kondisi di mana perasaan cemas yang berlebihan. Ini lebih kepada khawatir tentang hasil audit, khawatir apakah Anda telah memeriksa semua detail dengan benar, dan merasa cemas tentang tanggung jawab yang telah dikerjakan. *Proses ini biasanya terjadi ketika kita sering berbenturan dengan temuan-temuan yang cukup banyak dan*

⁹⁴ Wawancara P & D auditor 23-3-2023

serta protes dari pimpinan satker. Terkadang perasaan cemas yang berlebih timbul ketika benturan pimpinan satker yang marah dalam temuan hasil audit. Pimpinan satker yang memiliki pangkat tinggi ini tentu memiliki kuasa / kekuatan lebih dan berdampak pada karir kerja auditor⁹⁵. Pikiran- pikiran tersebut seringkali timbul dan mengakibatkan stress, takut, cemas pada masing-masing auditor. Ini adalah reaksi alami terhadap tekanan dan tanggung jawab yang Anda hadapi, tetapi ketika kecemasan ini terus berlanjut dan mengganggu kesejahteraan Anda, itu bisa menjadi masalah.

Biasanya kalau sudah pada aspek cemas pada aktivitas kerjaan, rasa gelisah, ga bisa tidur seringkali terjadi. ketika masuk kantor semangat kerja jadi kurang.

Gangguan kecemasan bisa mencakup perasaan gelisah yang konstan, kesulitan berkonsentrasi, serta ketegangan otot yang berlebihan. Mungkin juga merasa lelah secara emosional dan fisik, bahkan jika sebenarnya sudah beristirahat. Aktivitas yang sebelumnya Anda lakukan dengan percaya diri bisa terasa lebih sulit karena pikiran-pikiran cemas yang terus mengganggu.

Gangguan kecemasan yang dirasakan oleh teman-teman auditor memang masih tergolong tidak begitu begitu signifikan. Kecemasan yang berlebih ini berjalan tidak terlalu berselang lama. Karena memang proses interaksi dan komunikasi antar sesama anggota dilingkungan kerja cenderung cukup baik. Selain itu pimpinan juga memberikan motivasi dan dukungan yang baik dalam kerja-kerja audit ketika memang ditemukan banyak temuan disatu satker tertentu. Dukungan dan jaminan dari pimpinan dan lingkungan kantor di Itwasda tersebut berangsur-

⁹⁵ Wawancara W auditor 23-3-2023

angsur membantu proses pemulihan rasa khawatir yang berlebih, rasa cemas dan perasaan stress dari dampak tekanan⁹⁶.

Polda DIY memiliki peran penting dalam membantu para auditor mengatasi gangguan kecemasan ini. Mengakui bahwa gangguan kecemasan adalah hal yang wajar terjadi dalam pekerjaan yang menuntut seperti pengawasan internal. Selanjutnya, memberikan dukungan psikologis kepada auditor adalah kunci. Hal ini bisa dilakukan dengan terus memberikan motivasi, perlindungan dan menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan kantor.

Selain itu, penting untuk mengedukasi para auditor tentang teknik pengelolaan stres. Hal ini bisa melalui berbagai kegiatan diantaranya teknik pernapasan yang dalam, meditasi sederhana, atau olahraga yang dapat membantu meredakan kecemasan. Polda DIY dapat bekerja sama dengan profesional kesehatan mental untuk memberikan konseling atau sesi terapi yang khusus mengatasi kecemasan. Mendukung auditor dengan penyediaan sumber daya ini menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Dengan langkah-langkah ini, Polda DIY dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung para auditor dalam mengatasi gangguan kecemasan. Ini akan membantu para auditor tetap fokus, percaya diri, dan memberikan kontribusi terbaik mereka dalam upaya pengawasan internal.

⁹⁶ Wawancara Pimpinan Itwasda Polda DIY, 25-3-2023

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini membahas secara mendalam tentang resiko psikososial yang dihadapi oleh auditor dalam menjalankan kinerja pengawasan internal di Inspektorat Pengawasan Daerah Kepolisian Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian mengungkap sejumlah tantangan psikologis yang signifikan dalam konteks tugas dan tanggung jawab auditor dalam mengawasi aktivitas organisasi.

Dalam penelitian ini, telah teridentifikasi bahwa auditor menghadapi (1) resiko stres kerja yang tinggi. Tuntutan untuk melakukan analisis mendalam, pengumpulan bukti yang teliti, dan memenuhi tenggat waktu ketat sering kali dapat memicu tingkat stres yang berpotensi merugikan kesejahteraan mental mereka. (2) Kelelahan mental juga menjadi risiko nyata karena kinerja pengawasan internal memerlukan pemikiran intensif dan analisis yang terus-menerus. Ketidakpastian dalam proses pengawasan dan tekanan untuk mencapai hasil audit yang akurat juga dapat berkontribusi pada resiko kelelahan. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan (3) resiko isolasi profesional. Auditor sering harus bekerja secara mandiri dalam tugas-tugas yang membutuhkan fokus tinggi, yang dapat menyebabkan perasaan kesepian dan kurangnya dukungan sosial. (4) Burnout dan (5) *Anxiety* (gangguan kecemasan) ini juga terjadi dan juga dialami oleh auditor.

Adapun faktor yang mempengaruhi resiko psikologis yakni (1) tuntutan kerja yang berlebih salah satunya karena tekanan waktu yang ketat, tuntutan kualitas kerja dan padatnya jadwal yang harus diaudit. (2) Konflik peran antara fungsi pengawasan dan relasi dengan unit kerja yang diaudit ini juga menjadi faktor penyumbang yang cukup dominan juga. Hal ini karena relasi kuasa pangkat lebih tinggi yang cukup dominan. Aspek lain yakni (3) kurangnya dukungan sosial dan (4) keharusan multitugas.

Kesimpulan dari penelitian ini menggarisbawahi urgensi untuk mengatasi resiko psikososial yang dihadapi oleh auditor dalam pengawasan internal. Peningkatan kesadaran auditor tentang tanda-tanda stres dan risiko psikososial perlu menjadi perhatian utama. Selain itu, perlu diterapkan langkah-langkah seperti pelatihan manajemen stres, pembentukan kelompok dukungan, dan penerapan praktik manajemen waktu yang efektif. Upaya ini diarahkan untuk menjaga kesejahteraan mental auditor, meningkatkan kualitas kinerja, dan mengoptimalkan kontribusi mereka dalam menjaga integritas dan efisiensi operasional organisasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti merasa perlu mengajukan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan sehubungan dengan penelitian ini, yaitu

Pada aspek teoritis, perlu adanya kajian yang lebih mendalam tentang berbagai aspek faktor resiko psikologis khususnya tentang relasi antara auditor dan

auditi di lembaga kepolisian. selain itu adanya temuan ini memberikan dasar untuk mendorong kebijakan yang mendukung auditor dan menjaga kesehatan mental auditor.

Pada aspek praktis, bagi kelembagaan di kepolisian ini mendorong institusi untuk melakukan evaluasi program dalam rangka memaksimalkan kinerja institusi. Institusi perlu memberikan program-program yang mendukung Kesehatan mental yakni untuk menjaga kondisi psikososial para anggota kepolisian agar tetap bekerja secara optimal. Bagi para auditor, ini menjadi bahan pembelajaran bersama dan menjadi acuan agar tetap fokus menjaga kondisi psikososial dalam menjalankan pekerjaan. Memberi kesempatan kepada auditor untuk melakukan hal yang menyenangkan untuk merelaksasi kondisi psikologis agar kembali optimal. Memberi konseling kepada auditor agar terhindar dari sakit psikologis. Memberi pelatihan manajemen stres kepada auditor. Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang resiko psikososial ini dapat menjadi landasan bagi tindakan yang holistik dan berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi para auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfredo, A. "Pengaruh Konflik Peran Dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada KAP Yang Mengikuti PPL IAPI Di Jakarta)," 2019. Accessed August 8, 2023. <https://www.semanticscholar.org/paper/PENGARUH-KONFLIK-PERAN-DAN-SENSITIVITAS-ETIKA-Pada-Alfredo/c3c1b829436aaa5f1d479663213df5414e2d37d9>.
- Arifin, Muhammad, and Agus Muharto. "Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)." *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 15, no. 1 (April 26, 2022): 37–46.
- Asshiddiqie, Jimly. *Perkembangan Dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi*. Jakarta: Jakarta Konstitusi Press, 2006.
- Dewi, I. Gusti Ayu Ratih Permata, and L. G. P. Sri Eka Jayanti. "Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Pada Stress Kerja Dan Dampaknya Terhadap Perilaku Reduksi Kualitas Audit." *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi* 13, no. 1 (August 2, 2021): 25–30.
- Djohan, and Lidia Laksana Hidajat. *Terapi Musik Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Galang Press, 2006.
- Eddles-Hirsch, Katrina. *Phenomenology and Educational Research. International Journal of Advanced Research*. Vol. 3, 2015. Accessed December 5, 2019. <http://www.journalijar.com/article/5631/phenomenology-and-educational-research/>.
- Fransiska Mulyati Malon, Ni Nyoman Sri Rahayu Trisna Dewi, and Komang Adisanjaya. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Struktur Audit Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali." *Journal Research of Accounting* 2, no. 2 (June 3, 2021): 146–155.
- Fuad, Fairuz. "Pengaruh Etika Profesi, Profesionalisme, Dan Kompetensi Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Audit Laporan Keuangan," 2015. Accessed August 8, 2023. <https://www.semanticscholar.org/paper/PENGARUH-ETIKA-PROFESI%2C-PROFESIONALISME%2C-DAN-AUDIT-Fuad/e94cdb9e9a11120b97a6c3591a017b80c4433af7>.
- Geofanny, Geofanny, and Sri Yuni. "Pengaruh Struktur Audit, Pengalaman, Kesesuaian Peran Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah Daerah." *Balance: Media Informasi Akuntansi dan Keuangan* 13, no. 2 (February 28, 2023): 71–87.

- Gibson, James L., John M. Ivancevich, Jr James H. Donnelly, and Robert Konopaske. *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill Companies, 2012.
- Hambali. *Ilmu Administrasi Birokrasi Publik*. Yogyakarta: Yayasan Kodama, 2015.
- Hanifah, Hanifah, Dian Dwiana Maydinar, Rya Gusti Andina, and S. Effendi. "Hubungan Dukungan Keluarga Dan Status Ekonomi Dengan Depresi Pada Lansia Di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Baru Kabupaten Lebong." *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat* 6, no. 2 (June 19, 2022): 1063–1071.
- Kelvin, Stevanus. "Pengaruh Independensi Auditor, Etika Profesi, Pengetahuan, Profesionalisme, Kompetensidan Pengalaman Kerja Auditor Terhadapkualitas Audit(Studi Empiris Pada Kap Di Wilayah Tangerang Dan Jakarta)," 2017. Accessed August 8, 2023. <https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-independensi-auditor%2C-etika-profesi%2C-kerja-Kelvin/f4257dfe678a7a4cd839a58f1adca88ee0614475>.
- Kemala, Aliva. "Faktor Psikososial Lingkungan Kerja (Studi Kasus) Karyawan Pabrik SPP PT.X." *Jurnal Psikologi* 11, no. 1 (2018): 95–105.
- Kementerian Kesehatan. *Gangguan Kesehatan Akibat Faktor Psikososial Di Tempat Kerja*. Jakarta: Kementerian Kesehatan, 2011.
- Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Itwasda Polda DIY Ta. 2022*. Yogyakarta: Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta, 2023.
- . *Pertelaan Tugas Misi Tayo (Mitra Polisi Pariwisata Yogyakarta) Ditampobvit Polda DIY*. Yogyakarta: Kepolisian Daerah (Polda) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), 2022.
- . *Rencana Kerja Inspektorat Pengawasan Daerah Polda DIY T.a. 2023*. Yogyakarta: Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta, 2023.
- . "Sejarah Singkat Awal Berdirinya Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta." *Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta*. <https://jogja.polri.go.id/polda/profil/sejarah.html>.
- Kepolisian Republik Indonesia. *Peraturan Kapolri (Perkap) Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Organisasi Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Kepolisian Republik Indonesia, 2017.
- Kristensen, Tage, Harald Hannerz, Annie Hogh, and Vilhelm Borg. "The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A Tool for the Assessment and

Improvement of the Psychosocial Work Environment.” *Scandinavian journal of work, environment & health* 31 (January 1, 2006): 438–49.

Lase, Elvina, Arie Pratania Putri, and Aremi Evanta Tarigan. “Pengaruh Konflik Peran (Role Conflict), Ketidakjelasan Peran (Role Ambiguity), Dan Struktur Audit (Audit Structure) Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Medan.” *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* 4, no. 2 (September 23, 2019): 89–105.

Lismawati, Lismawati, Fenny Marietza, and Citra Yuliana. “Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi.” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 10, no. S1 (March 29, 2022). Accessed August 8, 2023. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/1989>.

Malik, Anis Rohmana. “Gambaran Faktor Psikososial Di Tempat Kerja Pada Pekerja Tekstil PT. Sandratex Ciputat Tahun 2016.” UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016.

Manan, Bagir. *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Pusat Studi Hukum FH UII, 2001.

Miles, Huberman. *Qualitative Data Analisis*. Thousand Oaks: Sage Publication, 1994.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.

Muth, Melinda, and Lex Donaldson. “Stewardship Theory and Board Structure: A Contingency Approach.” *Corporate Governance* 6, no. 1 (January 1998): 5–28.

Muzakki, Moh Aqib, Qurrotul Aeni, and Bertha Takarina. “Gambaran Respons Psikososial Mahasiswa Progam Studi Ilmu Keperawatan Stikes Kendal Tingkat Akhir Dalam Penyusunan Skripsi.” *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia* 4, no. 2 (January 17, 2019): 141–145.

Nurussakinah, Adinda, N. B. Puspitasari, and R. Rumita. “Pengaruh Beban Kerja Mental Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kesalahan Operator Pengendali Kereta Daop IV Semarang.” *Industrial Engineering Online Journal* (2014). Accessed August 8, 2023. <https://www.semanticscholar.org/paper/PENGARUH-BEBAN-KERJA-MENTAL-DAN-KELELAHAN-KERJA-IV-Nurussakinah-Puspitasari/ee54c60fb8dedda16b7be32c20fbcc04da17cfc6>.

- Pardosi, Debora Angelia. "Peran Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Peningkatan Kinerja Birokrat Di Lingkungan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah." *Soumatara Law Review* 1, no. 2 (October 31, 2018): 251–266.
- Putri, Eka Cempaka, and Eka Fitriani Ahmad. "Stress Kerja Dari Perspektif Departemen, Jabatan, Dan Status Tenaga Kerja." *Prosiding Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat (SNKM) Universitas Esa Unggul* 1, no. 01 (2021). Accessed August 23, 2023. https://prosiding.esaunggul.ac.id/index.php/SNKM_UEU/article/view/125.
- Rahmawati, Muthi'a Rizki, and Mikhriani Mikhriani. "Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Intensitas Turnover Pada Karyawan Organik Dan Anorganik Di AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta." *Jurnal MD* 2, no. 1 (2016). Accessed June 12, 2022. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/dakwah/JMD/article/view/995>.
- Robiatul Adawiyah, Raden Adjeng. "Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial Dan Kecenderungan Burnout." *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia* 2, no. 2 (May 2, 2013).
- Rosyid, Hasyanto F. "Burnout: Penghambat Produktivitas Yang Perlu Dicermati." *Buletin Psikologi* 4, no. 1 (September 30, 2016): 19–25.
- Rustiarini, Ni Wayan. "Sifat Kepribadian Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja Dan Perilaku Disfungsional Audit." *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* 11, no. 1 (June 30, 2014): 1.
- Silaban, Adanan. "Perilaku Disfungsional Auditor Dalam Pelaksanaan Program Audit (Studi Empiris Di Kantor Akuntan Publik)." Universitas Diponegoro, 2009. Accessed April 23, 2022. <http://eprints.undip.ac.id/16112/>.
- Sipayung, Emma Saur Nauli, Dhea Erka Zahara, and Ice Nasyrah Noor. "Fenomena Disfungsional Audit." *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi* 21, no. 2 (2021): 191–206.
- Subardjo, Ratna Yunita Setiyani. "Perbedaan Tingkat Kecemasan Pada Mahasiswa Baru Di Fakultas Ilmu Kesehatan Dan Non Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta." *Jurnal Psikologi Integratif* 6, no. 1 (August 28, 2018): 16–28.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sulistyorini, Wandansari, and Muslim Sabarisman. "Depresi: Suatu Tinjauan Psikologis." *Sosio Informa* 3, no. 2 (2017): 153–164.

- Tresnawati, Lena, and Dadan Erwandi. "Kajian Literatur Sistematis Faktor Psikososial Yang Berhubungan Dengan Risiko Psikososial Pada Pekerja." *Health Information : Jurnal Penelitian* 13, no. 2 (2021): 151–164.
- Ugoji, E.I, and G. Isele. "Stress Management & Corporate Governance in Nigerian Organizations." *European Journal of Scientific Research* 27, no. 3 (2009): 472–478.
- Verawati, Lince. "Hubungan Tingkat Kelelahan Subjektif Dengan Produktivitas Pada Tenaga Kerja Bagian Pengemasan Di Cv Sumber Barokah." *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health* 5, no. 1 (2017): 51.
- Wahyuni, S. "Proses Adaptasi Sosial Warga Binaan Sosial Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (Gelandangan Dan Pengemis) Melalui Terapi Kelompok Di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya Dan Laras Yogyakarta," 2018. Accessed August 8, 2023. <https://www.semanticscholar.org/paper/PROSES-ADAPTASI-SOSIAL-WARGA-BINAAN-SOSIAL-MASALAH-Wahyuni/41213e2762e931c3acfd518891c3a0f91d76e596>.
- Widmer, Pascale, Norbert Semmer, Wolfgang Kälin, Nicola Jacobshagen, and Laurenz Meier. "The Ambivalence of Challenge Stressors: Time Pressure Associated with Both Negative and Positive Well-Being." *Journal of Vocational Behavior* 80 (April 1, 2012): 422–433.
- Zahra, Charisma Talytha. "Pengaruh Independensi, Konflik Peran, Budaya Organisasi Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Malang)," 2019. Accessed August 8, 2023. <https://www.semanticscholar.org/paper/PENGARUH-INDEPENDENSI%2C-KOMFLIK-PERAN%2C-BUDAYA-DAN-di-Zahra/a0fc882dc5aacc5903214f92dee306f29bfd823c>.

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA