

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam pidato kenegaraannya pada 15 Agustus 2025, Presiden Prabowo Subianto mengungkapkan bahwa fenomena kebocoran anggaran dan *net outflow national wealth* menjadi tantangan serius dalam pembangunan nasional. Kekayaan negara yang seharusnya dimanfaatkan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, justru banyak mengalir keluar negeri atau tidak dikelola secara baik di dalam negeri. Salah satu penyebabnya menurut Cressey (1953) dalam *Fraud Triangle Theory* adalah pengawasan yang lemah. Lemahnya pengawasan menjadi celah bagi terjadinya kecurangan yang merugikan negara. Kejaksaan Agung misalnya, dalam beberapa tahun terakhir berhasil mengungkapkan kerugian negara akibat praktik kecurangan melibatkan badan usaha milik negara (BUMN) hingga ratusan triliun rupiah. Angka yang demikian besar merupakan akumulasi dari kecurangan yang bahkan telah terjadi selama bertahun-tahun.

Tabel 1.1 Kerugian Negara Beberapa Tahun Terakhir

Tahun	Kerugian Negara	Jumlah
2021	Kasus manipulasi investasi PT Asabri	Rp 22,8 triliun
2024	Kasus manipulasi izin tambang PT Timah	Rp 300 triliun
2025	Kasus manipulasi minyak mentah PT Pertamina	Rp 285 triliun

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026).

Dalam rangka memastikan pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, pemerintah dalam Perpres Nomor 192 Tahun 2014 telah memberi mandat kepada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai auditor internal yang menjalankan fungsi pengawasan terhadap akuntabilitas keuangan negara di sektor publik, yang secara teknis dijawantahkan melalui kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban akuntabilitas keuangan negara.

Sebagai auditor internal, BPKP berperan penting dalam mencegah terjadinya kecurangan pada pengelolaan keuangan negara. Audit internal yang memungkinkan pemeriksaan dilakukan setiap saat diharapkan mampu mendeteksi dan mencegah kecurangan sedari awal (Vani & Ikhsan, 2025). Namun demikian, fenomena kebocoran anggaran yang terjadi menunjukkan bahwa BPKP belum efektif dalam menjalankan tugas fungsinya mengawal akuntabilitas keuangan dan pembangunan, sekaligus mengindikasikan kinerja pengawasan yang dihasilkannya belum optimal.

Adapun, auditor yang bertugas di BPKP—berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan selama menjalani praktik kerja lapangan di salah satu kedeputian di sana—cukup menghadapi beban kerja yang tinggi. Observasi yang peneliti lakukan tidak hanya dengan mengamati pekerjaan sehari-hari auditor, tetapi juga terlibat langsung dalam membantu menyelesaikan tugas-tugas pengawasan, seperti memeriksa laporan keuangan, melakukan analisis dan olah data keuangan, serta menyusun laporan hasil pemeriksaan dari ribuan

entitas sektor publik di seluruh Indonesia. Dalam kesempatan tersebut, peneliti menemukan fenomena di mana pegawai sering kali menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu normalnya bekerja, yang ini menjadi indikasi akan besarnya jumlah pekerjaan yang harus mereka selesaikan.

Tabel 1.2 Perbandingan Anggaran dan Jumlah Pegawai BPKP

Tahun	Anggaran	Jumlah Pegawai
2024	2.415.516.612.661	5.600
2023	1.926.555.116.562	5.780
2022	1.718.224.476.613	5.810

Sumber: Laporan kinerja tahunan BPKP 2022-2024.

Selain itu, pada Tabel 1.2 memperlihatkan adanya ketimpangan antara anggaran operasional BPKP yang terus meningkat dalam tiga tahun terakhir dengan jumlah pegawai yang bertugas justru mengalami penurunan. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai termasuk auditor mungkin menghadapi beban kerja yang tinggi, karena intensitas pekerjaan yang meningkat tidak diimbangi oleh ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Lebih lanjut, Hasiholan (2025) dalam penelitiannya yang melakukan evaluasi terhadap beban kerja auditor di BPKP menyebutkan bahwa rata-rata auditor telah bekerja melebihi 100% OH efektif, sehingga menyarankan agar dilakukan penambahan pegawai di hampir seluruh unit teknis BPKP.

Fenomena beban kerja yang tinggi, yang dihadapi oleh auditor memungkinkan mereka menghasilkan kinerja yang kurang optimal. Adapun, beban kerja, yang oleh Mahawati et al. (2021) didefinisikan sebagai jumlah

tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja, sering kali luput karena merupakan faktor eksternal yang tidak secara langsung berkaitan dengan kemampuan teknis auditor, namun mempengaruhi cara kerja dan ketelitian mereka dalam menjalankan tugas pemeriksaan (Alfhedo et al., 2023). Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan auditor mengalami kelelahan dan stres kerja sehingga menurunkan kemampuan mereka dalam mendeteksi kecurangan (Molina & Wulandari, 2018). Hal ini pada akhirnya akan menjadi celah bagi terjadinya kecurangan sebagaimana beberapa kasus yang belakangan ini berhasil terungkap.

Adapun, penelitian-penelitian terdahulu yang mengangkat topik mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang belum konsisten. Beberapa di antaranya seperti Fitria (2024) dan Rafini & Rahmayanti (2025) yang masing-masing dalam penelitiannya menyebutkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian, Haryati et al. (2025) dan Al-Amin et al. (2024) masing-masing dalam penelitiannya menyebutkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sementara, Susanto (2025) dan Indrayana & Putra (2024) masing-masing dalam penelitiannya menyebutkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Ketidakkonsistenan ini tentu menjadi kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif sekaligus memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Lebih lanjut, dalam penelitian ini juga akan dikaji tentang pengaruh *work engagement* dalam memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja auditor. *Work engagement* dipilih karena fenomena empiris di mana beberapa pegawai mengakui bahwa sebenarnya mereka kurang berkeinginan untuk bekerja lebih dari jam kerja normal, namun harus melakukannya karena pekerjaan yang ada belum terselesaikan. Supriatna et al. (2025) menyebutkan bahwa beban kerja yang tinggi membuat individu rentan mengalami stres atau kelelahan kerja, sehingga menurunkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Hal ini berdampak pada menurunnya kinerja karena keterikatan yang rendah membuat seseorang menjadi tidak termotivasi (Riyanto, 2022). Oleh sebab itu, penelitian ini tidak hanya akan mengkaji pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja tetapi juga menjelaskan proses psikologis di balik hubungan tersebut melalui peran mediasi *work engagement*, yang relatif belum banyak diteliti pada penelitian lain sebelum ini.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja auditor yang dimediasi oleh *work engagement*. Penelitian ini akan memberikan perspektif berbeda dengan fokus pada pegawai auditor di salah satu kedeputian Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai subjeknya. Praktik kecurangan yang terjadi secara masif menunjukkan bahwa BPKP belum efektif dalam menjalankan tugas fungsinya mengawal akuntabilitas keuangan dan pembangunan. Jika hal ini terus dibiarkan, dan benar disebabkan oleh menurunnya keterikatan kerja akibat beban kerja yang terlalu tinggi,

diharapkan penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi upaya tindak lanjut di masa mendatang. Dengan demikian, judul penelitian ini adalah **“Peran Work Engagement dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja: Studi pada Auditor Deputy X Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja mempengaruhi kinerja pada auditor di Deputy X BPKP?
2. Apakah beban kerja mempengaruhi *work engagement* pada auditor di Deputy X BPKP?
3. Apakah *work engagement* mempengaruhi kinerja pada auditor di Deputy X BPKP?
4. Apakah *work engagement* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada auditor di Deputy X BPKP?

1.3 Tujuan

1. Menguji pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja pada auditor di Deputy X BPKP.
2. Menguji pengaruh beban kerja terhadap *work engagement* pada auditor di Deputy X BPKP.

3. Menguji pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pada auditor di Deputy X BPKP.
4. Menguji pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui *work engagement* pada auditor di Deputy X BPKP.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan mengenai pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada profesi auditor di lembaga audit internal pemerintah seperti BPKP, sekaligus melengkapi dan mengisi celah akademik yang belum konsisten pada penelitian-penelitian sebelumnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi institusi, penelitian ini dapat menjadi rekomendasi dalam evaluasi dan perumusan kebijakan mengenai pengelolaan sumber daya manusia (auditor) dalam meningkatkan kinerja organisasi BPKP.
2. Bagi universitas, penelitian ini dapat memperkaya referensi akademik dalam mengkaji dan mengembangkan teori berdasarkan isu-isu aktual sebagai bentuk implementasi Tridharma Perguruan Tinggi.
3. Bagi peneliti, selain menambah pengetahuan, penelitian ini juga menjadi pengalaman berharga yang melatih kemampuan berpikir kritis-analitis dengan mengkaji fenomena berdasarkan teori yang relevan.