

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan mental merupakan salah satu aspek fundamental dalam keberlangsungan dan efektivitas kinerja sumber daya manusia, terutama pada profesi yang menuntut tingkat tanggung jawab tinggi, akurasi, serta integritas moral yang kuat. Dalam konteks organisasi modern, perhatian terhadap kesehatan mental tidak lagi dipandang sebagai isu individual semata, melainkan sebagai bagian integral dari manajemen organisasi dan tata kelola yang berkelanjutan. Profesi yang beroperasi dalam tekanan etis, konflik kepentingan, serta tuntutan akuntabilitas tinggi memiliki kerentanan yang lebih besar terhadap gangguan kesehatan mental apabila tidak didukung oleh sistem organisasi yang memadai.

Salah satu profesi yang berada dalam posisi tersebut adalah auditor internal, khususnya yang bekerja di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Auditor internal memegang peran strategis dalam menjamin akuntabilitas, transparansi, serta integritas tata kelola perusahaan. Mereka bertanggung jawab melakukan penilaian independen terhadap sistem pengendalian internal, manajemen risiko, dan kepatuhan organisasi terhadap regulasi. Peran ini menempatkan auditor internal pada posisi yang unik dan kompleks, karena di satu sisi mereka dituntut untuk menjaga independensi profesional, sementara di sisi lain mereka merupakan bagian dari struktur organisasi yang hierarkis dan sarat kepentingan (Wulandari, 2024).

Penelitian internasional menunjukkan bahwa profesi audit merupakan salah satu pekerjaan dengan tingkat stres kerja yang relatif tinggi. Auditor sering dihadapkan pada tekanan waktu yang ketat, beban kerja yang kompleks, tuntutan akurasi yang tinggi, serta ekspektasi untuk menghasilkan temuan yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Kondisi ini diperburuk oleh adanya konflik peran, ketika auditor harus menyeimbangkan tuntutan profesional dengan tekanan organisasi atau kepentingan pihak tertentu. Amiruddin (2019) dan Grzesiak (2021) menemukan bahwa akumulasi tekanan tersebut berkontribusi signifikan terhadap munculnya stres kerja kronis dan burnout pada auditor.

Burnout dalam konteks profesi audit tidak hanya ditandai oleh kelelahan emosional, tetapi juga oleh depersonalisasi serta penurunan rasa pencapaian profesional. Auditor yang mengalami burnout cenderung menunjukkan penurunan motivasi, sinisme terhadap pekerjaan, dan melemahnya komitmen etis. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu auditor, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas fungsi pengawasan internal, yang pada akhirnya dapat mengancam integritas organisasi secara keseluruhan.

Dalam lingkungan BUMN, tekanan psikologis yang dialami auditor internal menjadi semakin kompleks. BUMN beroperasi dalam konteks organisasi sektor publik yang memiliki karakteristik birokratis, keterikatan pada kepentingan negara, serta pengaruh politik dan relasi kekuasaan yang tidak selalu simetris. Auditor internal BUMN tidak hanya berhadapan dengan tuntutan teknis audit, tetapi juga dengan dinamika sosial dan politik internal

organisasi. Wulandari (2024) menunjukkan bahwa konflik independensi dan tekanan sosial dalam organisasi dapat memengaruhi kesehatan mental auditor internal melalui mekanisme stres kerja dan pertukaran sosial yang tidak seimbang.

Situasi ini sering kali menempatkan auditor internal pada dilema etis yang berat. Temuan audit yang mengungkap kelemahan pengendalian atau penyimpangan prosedur berpotensi bertentangan dengan kepentingan manajerial atau institusional. Dalam kondisi tersebut, auditor harus memilih antara menjaga integritas profesional atau menyesuaikan diri dengan tekanan organisasi. Dilema etis yang berulang dan tidak terselesaikan dapat memicu kelelahan psikologis, kecemasan, serta perasaan tidak aman secara profesional.

Selain tekanan internal organisasi, auditor internal BUMN juga menghadapi tuntutan eksternal yang semakin meningkat. Publik menaruh ekspektasi tinggi terhadap transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, khususnya pada BUMN yang mengelola aset publik dalam jumlah besar. Setiap temuan audit dan rekomendasi yang dihasilkan auditor memiliki implikasi luas, baik secara organisasi, hukum, maupun sosial. Al Shbail (2018) serta Amiruddin (2019) menegaskan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran merupakan prediktor signifikan stres kerja dan burnout pada auditor, terutama dalam organisasi publik yang kompleks.

Isu kesehatan mental auditor internal menjadi semakin relevan dalam konteks pascapandemi COVID-19. Pandemi membawa perubahan signifikan dalam pola kerja, termasuk peningkatan beban kerja, keterbatasan interaksi

langsung, serta meningkatnya ketidakpastian organisasi. Studi Trotman dan Humphreys (2021) menunjukkan bahwa auditor mengalami peningkatan tekanan emosional dan kelelahan mental selama periode krisis, yang berdampak pada kualitas pengambilan keputusan audit. Lombardi (2025) menambahkan bahwa kondisi kerja jarak jauh dan tuntutan adaptasi cepat memperburuk keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi auditor.

Meskipun penelitian mengenai stres dan burnout pada auditor telah banyak dilakukan, sebagian besar studi sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada auditor eksternal atau konteks kantor akuntan publik. Penelitian yang secara khusus menggali pengalaman subjektif auditor internal di lingkungan BUMN masih relatif terbatas, terutama di negara berkembang. Padahal, konteks BUMN memiliki karakteristik organisasi yang berbeda, di mana nilai kepatuhan, loyalitas institusional, serta tanggung jawab sosial negara turut membentuk pengalaman psikologis auditor internal (Wulandari, 2024).

Keterbatasan pendekatan kuantitatif dalam menangkap kompleksitas pengalaman emosional dan etis auditor internal mendorong perlunya pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana auditor memaknai tekanan kerja, dilema etis, serta dampaknya terhadap kesehatan mental mereka. Braun dan Clarke (2006) serta Christou (2023) menekankan bahwa metode kualitatif sangat relevan untuk mengeksplorasi pengalaman subjektif, emosi, dan dinamika sosial yang tidak sepenuhnya dapat direpresentasikan melalui angka dan statistik.

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi secara mendalam kesehatan mental auditor internal di lingkungan BUMN. Fokus penelitian diarahkan pada identifikasi sumber tekanan psikologis, bentuk dilema etis yang dihadapi, serta mekanisme coping yang digunakan auditor dalam menjalankan fungsi pengawasan internal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan literatur psikologi kerja dan auditing, sekaligus menjadi dasar bagi perumusan kebijakan sumber daya manusia dan tata kelola perusahaan yang lebih berorientasi pada kesejahteraan mental auditor internal.

1.2 Tujuan Penulisan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan kondisi kesehatan mental auditor internal di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), khususnya dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, tekanan etis, serta dinamika organisasi yang kompleks. Penelitian ini juga bertujuan untuk memahami sumber-sumber tekanan psikologis yang dialami auditor internal, termasuk konflik peran, beban kerja, tuntutan independensi, dan relasi kekuasaan dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi coping dan mekanisme adaptasi yang digunakan auditor internal dalam menjaga kesehatan mental mereka, serta menggali persepsi auditor terhadap dukungan organisasi dalam mendukung kesejahteraan psikologis dan keberlanjutan kinerja profesional mereka

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Kerja dan Psikologi Organisasi, dengan memperkaya kajian mengenai kesehatan mental pada profesi yang memiliki tuntutan etis dan tanggung jawab tinggi, seperti auditor internal. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai stres kerja, burnout, dan mekanisme coping auditor internal dalam konteks organisasi sektor publik dan BUMN, yang selama ini masih relatif terbatas dan didominasi oleh pendekatan kuantitatif. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji dinamika psikologis, dilema etis, dan kesejahteraan mental pada profesi audit maupun profesi pengawasan lainnya.

1.3.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi peneliti mengenai realitas kerja auditor internal di lingkungan BUMN, khususnya terkait tekanan psikologis, dilema etis, dan tantangan menjaga kesehatan mental dalam struktur organisasi yang kompleks. Proses penelitian ini juga meningkatkan sensitivitas, empati, serta kompetensi peneliti dalam memahami isu kesehatan mental di dunia kerja profesional.

b. Bagi Pembaca dan Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan edukasi bagi pembaca, khususnya praktisi, manajer sumber daya manusia, dan pengambil kebijakan di lingkungan BUMN, mengenai pentingnya perhatian terhadap kesehatan mental auditor internal. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan dan sistem kerja yang lebih suportif, seperti penyediaan dukungan psikologis, pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang, serta penciptaan iklim organisasi yang aman dan etis. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran bahwa kesehatan mental auditor internal merupakan faktor kunci dalam menjaga kualitas fungsi pengawasan, integritas organisasi, dan keberlanjutan tata kelola perusahaan.

1.4 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Al Shbail & Aman (2018)	Job Burnout, Role Stress, and Job Satisfaction among Internal Auditors	Stres peran, burnout, kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap burnout auditor internal, yang selanjutnya berdampak negatif pada kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis auditor.
2.	Chong & Monroe (2015)	The impact of the antecedents and consequences of job stress on internal auditors	Beban kerja, tekanan waktu, stres kerja	Penelitian ini menemukan bahwa tekanan waktu dan beban kerja yang tinggi meningkatkan stres kerja auditor internal dan berkontribusi terhadap kelelahan emosional

				serta penurunan kualitas kinerja audit.
3.	Pratama & Putri (2020)	Stres Kerja dan Burnout pada Auditor Internal Sektor Publik	Stres kerja, burnout	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dan burnout pada auditor internal sektor publik, terutama yang berkaitan dengan tuntutan regulasi dan tekanan organisasi.
4.	Alzeban (2019)	Internal audit effectiveness and auditor well-being in public organizations	Tekanan organisasi, efektivitas audit, kesejahteraan auditor	Studi ini menyimpulkan bahwa tekanan organisasi dan rendahnya dukungan manajerial berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan mental auditor internal dan efektivitas fungsi audit.
5.	Nugroho & Santoso (2022)	Kesehatan Mental dan Strategi Coping Auditor Internal di Organisasi Pemerintah	Kesehatan mental, coping stress	Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor internal menggunakan kombinasi coping problem-focused dan emotion-focused untuk menjaga kesehatan mental, namun dukungan organisasi berperan penting dalam menurunkan tingkat stres kerja.

Berdasarkan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa hingga saat ini belum terdapat penelitian yang secara khusus mengkaji kesehatan mental auditor internal di lingkungan BUMN dengan menggunakan pendekatan kualitatif, karena sebagian besar studi sebelumnya lebih berfokus pada auditor internal secara umum atau auditor sektor publik melalui pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada hubungan antarvariabel seperti stres kerja, burnout, dan kepuasan kerja. Meskipun penelitian ini memiliki

kesamaan dengan studi terdahulu dalam fokus kajian kesehatan mental, stres kerja, dan burnout auditor internal, penelitian ini memiliki perbedaan yang signifikan, yakni menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologis, berfokus secara spesifik pada auditor internal di lingkungan BUMN, menggali pengalaman subjektif, dilema etis, serta makna tekanan kerja dari perspektif auditor, serta mengeksplorasi mekanisme coping dan persepsi dukungan organisasi yang tidak dapat direduksi hanya pada hubungan statistik antarvariabel. Dengan demikian, penelitian berjudul “*Studi Kualitatif tentang Kesehatan Mental Auditor Internal di Lingkungan BUMN*” dapat dinyatakan memiliki unsur kebaruan (originalitas) dan layak dilakukan sebagai kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian psikologi kerja, auditing, dan manajemen organisasi sektor publik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kesehatan Mental dalam Konteks Kerja

Kesehatan mental dalam konteks kerja merujuk pada kondisi kesejahteraan psikologis individu yang memungkinkan pekerja untuk berfungsi secara optimal, mengelola stres kerja, menjalin relasi profesional yang sehat, serta berkontribusi secara produktif dalam organisasi. World Health Organization (2022) mendefinisikan kesehatan mental sebagai keadaan sejahtera di mana individu menyadari potensi dirinya, mampu mengatasi tekanan hidup yang normal, bekerja secara produktif, dan berkontribusi kepada komunitasnya. Dalam lingkungan kerja modern yang sarat tuntutan kinerja, kesehatan mental menjadi isu strategis karena berhubungan langsung dengan kualitas pengambilan keputusan, etika profesional, dan keberlanjutan organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja kronis dapat berdampak signifikan terhadap kesehatan mental pekerja, terutama pada profesi dengan tingkat tanggung jawab tinggi dan risiko kesalahan yang besar (Harvey et al., 2017). Tekanan yang tidak terkelola berpotensi memicu gangguan psikologis seperti kecemasan, depresi, kelelahan emosional, serta burnout. Oleh karena itu, kesehatan mental tidak lagi dipahami sebagai isu personal semata, melainkan sebagai isu organisasi yang memerlukan perhatian sistemik.

Dalam konteks organisasi sektor publik dan BUMN, isu kesehatan mental menjadi semakin kompleks karena tuntutan akuntabilitas publik,

kepatuhan regulasi, dan tekanan kepentingan politik maupun institusional. Lingkungan kerja semacam ini sering kali menempatkan pekerja pada situasi konflik peran dan dilema etis yang dapat memperberat beban psikologis (Bakker & Demerouti, 2017).

2.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan respons psikologis dan fisiologis individu terhadap tuntutan pekerjaan yang dipersepsikan melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimiliki. Lazarus dan Folkman (1984) menjelaskan stres sebagai hasil dari proses appraisal kognitif, yaitu ketika individu menilai tuntutan lingkungan sebagai mengancam dan merasa tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk mengatasinya. Dengan demikian, stres kerja bersifat subjektif dan sangat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap pekerjaannya. Dalam konteks organisasi, stres kerja dapat bersumber dari berbagai faktor seperti beban kerja berlebihan, tekanan waktu, konflik peran, ketidakjelasan peran, kurangnya kontrol kerja, serta relasi interpersonal yang tidak sehat (Cooper et al., 2001). Stres yang bersifat akut mungkin masih dapat dikelola, namun stres kronis yang berlangsung dalam jangka panjang berpotensi menurunkan kesehatan mental dan kinerja secara signifikan.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa profesi audit termasuk dalam kelompok pekerjaan dengan tingkat stres tinggi karena karakteristik pekerjaannya yang menuntut presisi, objektivitas, dan kepatuhan terhadap standar yang ketat (Sweeney & Summers, 2002). Tekanan ini semakin

meningkat ketika auditor bekerja dalam organisasi besar yang sarat kepentingan, seperti BUMN.

2.3 Model Stres Kerja: Job Demand-Control dan Job Demands-Resources

Salah satu model teoretis utama yang digunakan untuk memahami stres kerja adalah Job Demand-Control Model yang dikemukakan oleh Karasek (1979). Model ini menyatakan bahwa stres kerja muncul ketika individu menghadapi tuntutan kerja yang tinggi (job demands) namun memiliki kontrol kerja yang rendah (job control). Dalam kondisi ini, pekerja rentan mengalami tekanan psikologis yang berkelanjutan.

Model ini kemudian dikembangkan menjadi Job Demands-Resources Model (JD-R) oleh Bakker dan Demerouti (2007). JD-R memandang stres kerja sebagai hasil dari ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja. Tuntutan kerja mencakup beban kerja, tekanan waktu, dan tuntutan emosional, sedangkan sumber daya kerja meliputi dukungan sosial, otonomi, kejelasan peran, dan dukungan organisasi.

Dalam konteks auditor internal BUMN, tuntutan kerja cenderung tinggi karena kompleksitas audit, tanggung jawab etis, serta tekanan dari berbagai pemangku kepentingan. Sementara itu, sumber daya kerja seperti dukungan organisasi dan kebebasan profesional tidak selalu memadai, sehingga meningkatkan risiko stres dan gangguan kesehatan mental (Al Shbail & Turki, 2018).

2.4 Profesi Auditor Internal dan Tekanan Psikologis

Auditor internal memiliki peran strategis dalam organisasi untuk memastikan efektivitas pengendalian internal, kepatuhan terhadap regulasi, serta integritas tata kelola perusahaan. Institute of Internal Auditors (2020) menekankan bahwa auditor internal harus menjaga independensi, objektivitas, dan integritas dalam menjalankan tugasnya. Namun, tuntutan ini sering kali menempatkan auditor dalam posisi dilematis, terutama ketika temuan audit berpotensi merugikan pihak internal organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa auditor internal sering mengalami konflik peran antara tuntutan profesional dan tekanan organisasi (Goodwin & Yeo, 2001). Konflik ini dapat menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan, terutama ketika auditor merasa independensinya terancam atau rekomendasinya diabaikan. Dalam konteks BUMN, dinamika ini diperparah oleh struktur birokrasi dan hierarki kekuasaan yang kuat.

Studi oleh Chong dan Monroe (2015) menemukan bahwa tekanan sosial dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres dan kelelahan emosional auditor internal. Auditor yang merasa tidak didukung secara organisasi cenderung mengalami penurunan kesejahteraan psikologis dan komitmen kerja.

2.5 Burnout dan Dampaknya pada Auditor Internal

Burnout merupakan kondisi kelelahan kronis yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Maslach & Leiter, 2016). Dalam konteks profesi audit, burnout sering muncul

akibat tekanan kerja yang intens, tenggat waktu ketat, serta tuntutan akurasi yang tinggi.

Penelitian menunjukkan bahwa burnout pada auditor berdampak langsung pada kualitas audit, pengambilan keputusan, dan perilaku etis (Donnelly et al., 2011). Auditor yang mengalami burnout cenderung lebih toleran terhadap penyimpangan, kurang kritis, dan mengalami penurunan motivasi profesional. Hal ini berpotensi mengancam fungsi pengawasan internal organisasi.

Dalam lingkungan BUMN, burnout auditor internal memiliki implikasi yang lebih luas karena berkaitan dengan kepercayaan publik dan akuntabilitas negara. Oleh karena itu, memahami burnout tidak hanya penting dari perspektif individu, tetapi juga dari sudut pandang tata kelola organisasi.

2.6 Dilema Etis dan Konflik Independensi

Auditor internal sering menghadapi dilema etis ketika harus menyeimbangkan tuntutan profesional dengan tekanan organisasi. Rest (1986) menjelaskan bahwa dilema etis muncul ketika individu dihadapkan pada situasi yang melibatkan konflik nilai dan konsekuensi moral. Dalam konteks audit internal, dilema ini sering berkaitan dengan pelaporan temuan sensitif atau tekanan untuk melunakkan hasil audit.

Penelitian menunjukkan bahwa konflik independensi merupakan salah satu sumber stres utama bagi auditor internal (Everett & Tremblay, 2014). Auditor yang merasa independensinya terancam cenderung mengalami kecemasan, ketidakpuasan kerja, dan kelelahan emosional. Dalam BUMN,

tekanan ini semakin kuat karena auditor berada dalam organisasi yang sama dengan pihak yang diaudit.

2.7 Strategi Koping dan Dukungan Organisasi

Strategi koping merujuk pada upaya kognitif dan perilaku yang digunakan individu untuk mengelola stres. Lazarus dan Folkman (1984) membedakan koping menjadi problem-focused coping dan emotion-focused coping. Auditor internal menggunakan berbagai strategi koping seperti kepatuhan ketat pada standar profesional, dukungan rekan kerja, refleksi etis, serta mekanisme religius atau spiritual.

Dukungan organisasi juga berperan penting dalam menjaga kesehatan mental auditor. Eisenberger et al. (2002) menyatakan bahwa perceived organizational support berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis dan komitmen kerja. Auditor yang merasa didukung cenderung lebih mampu mengelola tekanan dan mempertahankan integritas profesional.

2.8 Kerangka Berpikir



2.9 Dinamika Psikologis

Kesehatan mental auditor internal di lingkungan BUMN dibentuk melalui proses interaksi yang dinamis antara faktor internal individu dan faktor eksternal organisasi secara simultan. Kesehatan mental tidak terbentuk secara statis, melainkan berkembang melalui proses adaptasi berkelanjutan terhadap tuntutan pekerjaan, tekanan etis, serta dinamika struktural organisasi. Sejalan dengan perspektif psikologi kerja, kesehatan mental dapat dipahami sebagai hasil keseimbangan antara tuntutan kerja yang dihadapi auditor dan kemampuan individu serta dukungan organisasi dalam mengelola tuntutan tersebut (Bakker & Demerouti, 2017).

Dari sisi internal, auditor internal membawa karakteristik personal yang beragam, seperti kapasitas resiliensi, regulasi emosi, integritas moral, serta makna personal terhadap profesinya. Auditor yang memiliki kemampuan regulasi diri yang baik cenderung lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan, menunda reaksi emosional, serta mempertahankan objektivitas dalam situasi kerja yang penuh konflik. Resiliensi psikologis berperan penting dalam membantu auditor bertahan menghadapi tekanan waktu, kompleksitas audit, dan tuntutan akurasi yang tinggi tanpa mengalami gangguan kesehatan mental yang signifikan (Harvey et al., 2017).

Selain itu, nilai-nilai personal dan orientasi etis auditor turut memengaruhi dinamika psikologis mereka. Auditor internal yang memaknai profesinya sebagai bentuk tanggung jawab moral dan pengabdian terhadap tata kelola yang baik cenderung memiliki sense of purpose yang lebih kuat.

Makna kerja ini berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang dapat mereduksi dampak stres dan mencegah kelelahan emosional. Sebaliknya, auditor yang mengalami konflik antara nilai personal dan realitas organisasi berisiko mengalami tekanan psikologis yang lebih berat, terutama ketika independensi profesional mereka dipersepsikan terancam.

Dari sisi eksternal, lingkungan organisasi BUMN memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kondisi kesehatan mental auditor internal. Struktur birokrasi yang hierarkis, budaya organisasi yang menekankan kepatuhan dan loyalitas institusional, serta dinamika kekuasaan internal dapat membentuk iklim psikologis yang menekan. Auditor internal sering kali berada dalam posisi dilematis, di satu sisi dituntut untuk menjaga independensi dan objektivitas, namun di sisi lain beroperasi dalam sistem organisasi yang sarat kepentingan dan relasi kuasa. Kondisi ini menciptakan konflik peran yang berpotensi menimbulkan stres kronis dan kelelahan emosional (Everett & Tremblay, 2014).

Dukungan organisasi menjadi faktor eksternal yang krusial dalam membentuk kesehatan mental auditor internal. Dukungan pimpinan, kejelasan peran, perlindungan terhadap independensi audit, serta iklim psikologis yang aman untuk menyampaikan temuan audit berfungsi sebagai sumber daya kerja yang protektif. Auditor yang merasa didukung secara organisasi cenderung memiliki kepercayaan diri profesional yang lebih tinggi, tingkat kecemasan yang lebih rendah, serta kemampuan manajemen stres yang lebih adaptif. Sebaliknya, kurangnya dukungan organisasi dapat

memperkuat perasaan terisolasi, tidak dihargai, dan meningkatkan risiko burnout.

Interaksi antara faktor internal dan eksternal ini membentuk dinamika psikologis auditor internal secara menyeluruh. Auditor yang memiliki resiliensi dan regulasi diri yang baik, namun bekerja dalam lingkungan organisasi yang menekan dan tidak suportif, tetap berisiko mengalami gangguan kesehatan mental. Demikian pula, lingkungan organisasi yang mendukung tidak sepenuhnya melindungi auditor yang secara personal memiliki kerentanan psikologis tinggi. Oleh karena itu, kesehatan mental auditor internal di lingkungan BUMN merupakan hasil dari relasi timbal balik antara kapasitas individu dan kualitas lingkungan kerja yang mereka hadapi.

Dinamika ini menunjukkan bahwa upaya menjaga kesehatan mental auditor internal tidak dapat dibebankan semata-mata pada individu, tetapi memerlukan pendekatan sistemik yang mencakup kebijakan organisasi, budaya kerja, serta mekanisme dukungan psikologis yang berkelanjutan. Semakin selaras interaksi antara faktor internal auditor dan dukungan organisasi, semakin besar peluang auditor internal mencapai kondisi kesehatan mental yang adaptif dan berkelanjutan dalam menjalankan peran strategisnya.

2.10 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan hasil kajian teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka pertanyaan penelitian yang diajukan dalam studi ini adalah: Bagaimana dinamika kesehatan mental auditor internal di lingkungan BUMN ditinjau

dari pengalaman tekanan kerja, dilema etis, serta interaksi antara faktor internal individu dan faktor eksternal organisasi?

