

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Struktur Audit

2.1.1.1 Pengertian Audit

Secara umum auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pertanyaan-pertanyaan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Definisi Audit Menurut Sukrisno Agoes (2012:4) adalah sebagai berikut:

“Auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya dengan tujuan untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran dari laporan keuangan tersebut”.

Menurut Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati (2010:1) menyatakan bahwa pengertian auditing adalah sebagai berikut:

“Auditing adalah suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai informasi tingkat kesesuaian antara tindakan atau peristiwa ekonomi dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta melaporkan hasilnya kepada pihak yang membutuhkan,

dimana auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen”.

Pengertian audit lainnya menurut Arens dkk dalam Amir Abadi Jusuf (2012:4) adalah sebagai berikut:

“Audit adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen”.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Audit

Menurut Soekrisno Agoes (2012-10) terdapat beberapa jenis-jenis audit yang ditinjau dari luas pemeriksaan dan jenis pemeriksaan, yaitu sebagai berikut:

1. “Ditinjau dari luasnya pemeriksaan, audit bisa dibedakan atas :
 - a. Pemeriksaan Umum (*General Audit*) adalah Suatu pemeriksaan umum atas laporan keuangan yang dilakukan oleh KAP independen dengan tujuan untuk bisa memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan. Pemeriksaan tersebut harus sesuai dengan standar Professional Akuntan Publik dan memperhatikan kode etik akuntan indonesia, aturan etika KAP yang telah disahkan Ikatan Akuntan Indonesia serta Standar Pengendalian Mutu.
 - b. Pemeriksaan Khusus (*Special Audit*) Suatu pemeriksaan terbatas (sesuai dengan permintaan *Auditee*) yang dilakukan oleh KAP yang independen, dan pada akhir pemeriksaannya auditor tidak perlu memberikan pendapat terhadap kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan. Pendapat yang diberikan terbatas pada pos atau masalah tertentu yang diperiksa, karena prosedur audit yang dilakukan juga terbatas.
2. Ditinjau dari jenis pemeriksaan, audit bisa dibedakan atas:
 - a. Management Audit (*Operational Audit*)
Suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien dan ekonomis. Pengertian efisien disini adalah, dengan biaya

tertentu dapat mencapai hasil atau manfaat yang telah ditetapkan atau berdaya guna. Efektif adalah dapat mencapai tujuan atau sasaran sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau berhasil/dapat bermanfaat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ekonomis adalah dengan pengorbanan yang serendah-rendahnya dapat mencapai hasil yang optimal atau dilaksanakan secara hemat.

b. Pemeriksaan Ketaatan (*Compliance Audit*)

Pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui sudah mentaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan (manajemen, dewan komisaris) maupun pihak eksternal (Pemerintah, Bapepam, Bank Indonesia, Direktorat Jendral Pajak, dan lain-lain). Pemeriksaan bisa dilakukan oleh KAP maupun bagian *internal audit*.

c. Pemeriksaan Intern (*Internal Audit*)

Pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan. Pemeriksaan umum yang dilakukan internal auditor biasanya lebih rinci dibandingkan dengan pemeriksaan umum yang dilakukan oleh KAP. Internal auditor biasanya tidak memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan, karena pihak-diluar perusahaan menganggap bahwa internal auditor, yang merupakan orang dalam perusahaan, tidak independen. Laporan internal auditor berisi temuan pemeriksaan (*audit finding*) mengenai penyimpangan dan kecurangan yang ditemukan, kelemahan pengendalian intern, beserta saran-saran perbaikannya (*recommendations*).

d. *Computer Audit* Pemeriksaan oleh KAP terhadap perusahaan yang memproses data akuntansinya dengan menggunakan Electronic Data Processing (EDP) sistem.

Terdapat tiga jenis audit menurut Arens dkk dalam Amir Abadi Jusuf

(2012:16) yaitu sebagai berikut:

“Akuntan publik melakukan tiga jenis utama aktivitas audit:

1. “Audit operasional (*operational audit*)
2. Audit ketaatan (*compliance audit*)
3. Audit laporan keuangan (*financial statement audit*)”

Adapun penjelasan dari jeni-jenis audit menurut Arens *et.al* tersebut adalah sebagai berikut:

1. Audit Operasional (*Operational Audit*)

Audit operasional merupakan pemeriksaan atas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitasnya. Audit operasional dapat menjadi alat manajemen yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pada akhir audit operasional, manajemen biasanya mengharapkan saran-saran untuk memperbaiki operasi. Sebagai contoh, auditor mungkin mengevaluasi efisiensi dan akurasi pemrosesan transaksi penggajian dengan sistem komputer yang baru dipasang.

2. Audit Ketaatan (*Compliance Audit*)

Compliance audit atau audit ketaatan merupakan pemeriksaan untuk menentukan apakah prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh

otoritas yang lebih tinggi telah diikuti oleh pihak yang diaudit. Berikut adalah contoh-contoh audit ketaatan untuk suatu perusahaan tertutup.

- a. Menentukan apakah personel akuntansi mengikuti prosedur yang digariskan oleh pengawas perusahaan.
- b. Telaah tarif upah untuk melihat ketaatan dengan ketentuan upah minimum.

- c. Memeriksa perjanjian kontraktual dengan bankir dan pemberi pinjaman lainnya untuk memastikan bahwa perusahaan menaati persyaratan-persyaratan hukum.

3. Audit Laporan Keuangan (*Financial Statement Audit*)

Pemeriksaan atas laporan keuangan dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Biasanya, kriteria yang berlaku adalah prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP), walaupun auditor mungkin saja melakukan audit atas laporan keuangan yang disusun dengan menggunakan akuntansi dasar kas atau beberapa dasar lainnya yang cocok untuk organisasi tersebut. Dalam menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan secara wajar sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum, auditor mengumpulkan bukti untuk menetapkan apakah laporan keuangan itu mengandung kesalahan yang vatal atau salah saji lainnya.

2.1.1.3 Pengertian Struktur Audit

Pengertian struktur menurut Wursanto (2003:20) Struktur adalah susunan atau hubungan daripada setiap bagian secara keseluruhan. Bagian disini merupakan kumpulan beberapa kegiatan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Selanjutnya tentang pengertian audit menurut Sukrisno (2012:3) sebagai berikut :

“*Auditing* merupakan suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.”

Struktur audit menurut Bamber et al (1998) dalam Zaenal Fanani (2008) menyatakan bahwa :

“Struktur audit merupakan sebuah pendekatan sistematis terhadap *auditing* yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit”.

Berdasarkan kedua definisi di atas menunjukan bahwa struktur audit merupakan alat atau susunan prosedur untuk membantu auditor melakukan kegiatan audit. Struktur tersebut disusun sedemikian rupa kemudian dilaksanakan sehingga kegiatan audit tercapai. Penggunaan pendekatan struktur audit berguna untuk mendorong efektivitas dan efisiensi, dan mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan, atau kualitas. Maka dari itu struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya yang dapat meningkatkan kinerja auditor.

2.1.1.4 Manfaat Penggunaan Struktur Audit

Menurut (Borwin 1998) dalam Fanani (2008) ada 3 manfaat menggunakan struktur audit :

1. Meningkatkan Efektivitas Audit
2. Meningkatkan Efisiensi Audit
3. Mengurangi Litigasi yang Dihadapi KAP

2.1.1.5 Komponen Struktur Audit

Komponen Struktur Audit Menurut (Borwin 1998) dalam Fanani (2008)

“1. Prosedur Atau Aturan Dalam Pelaksanaan Audit.
2. Petunjuk Atau Instruksi Pelaksanaan Audit.
3. Mematuhi Keputusan Yang Ditetapkan.
4. Penggunaan Media Transformasi (Komputer) Dan Kebijakan Audit Yang Kompherensif Dan Terintegritas.”

Dari keempat komponen mengenai struktur audit di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebagai sebagian berikut :

1. Prosedur Atau Aturan Audit Dalam Pelaksanaan Audit.

Menurut Mulyadi (2002:86-89) mengenai Prosedur Audit yang biasa dilakukan oleh auditor adalah sebagai berikut :

- a. Inspeksi
Inspeksi merupakan pemeriksaan secara rinci terhadap dokumen atau kondisi fisik sesuatu. Prosedur audit ini banyak dilakukan oleh auditor. Dengan melakukan inspeksi terhadap sebuah dokumen, auditor akan dapat menentukan keaslian dokumen tersebut.
- b. Pengamatan (*Observation*)
Pengamatan merupakan prosedur audit yang digunakan oleh auditor untuk melihat atau menyaksikan suatu kegiatan secara langsung.
- c. Permintaan Keterangan (*Inquiry*)
Permintaan Keterangan merupakan prosedur audit yang dilakukan dengan meminta keterangan secara lisan. Bukti audit yang dihasilkan dari prosedur ini adalah bukti lisan dan bukti dokumenter.
- d. Konfirmasi
Konfirmasi merupakan bentuk penyelidikan yang memungkinkan auditor memperoleh konfirmasi secara langsung dari pihak ketiga yang independen.
- e. Penelusuran (*Tracing*)
Auditor melakukan penelusuran informasi sejak mula-mula data tersebut direkam pertama kali dalam dokumen, dilanjutkan dengan pelacakan pengolahan data tersebut dalam proses akuntansi.
Pemeriksaan Bukti Pendukung (*Vouching*)

2. Petunjuk Atau Instruksi Pelaksanaan Audit

Setiap auditor perlu mempertimbangkan apakah ia akan menerima atau menolak perikatan audit dari calon kliennya. Jika auditor memutuskan untuk menerima perikatan audit dari calon kliennya, ia akan melaksanakan audit dalam beberapa tahap. Menurut Mulyadi (2002:122) tahap-tahap audit atas laporan keuangan di bagi menjadi empat tahap sebagai berikut:

a. Penerimaan Perikatan Audit

Perikatan adalah kesepakatan dua pihak untuk mengadakan suatu ikatan perjanjian. Dalam perikatan audit, klien yang memerlukan jasa auditing mengadakan suatu ikatan perjanjian dengan auditor.

b. Perencanaan Audit

Langkah berikutnya setelah perikatan audit diterima oleh auditor adalah perencanaan audit. Keberhasilan penyelesaian perikatan audit sangat ditentukan oleh kualitas perencanaan audit yang dibuat oleh auditor.

c. Pelaksanaan Pengujian Audit

Tahap ketiga pekerjaan audit adalah pelaksanaan pengujian audit. Tahap ini juga disebut dengan “pekerjaan lapangan” Pelaksanaan pekerjaan lapangan ini harus mengacu ke tiga standar auditing yang termasuk ke dalam kelompok “standar pekerja lapangan”

d. Pelaporan Audit

Tahap akhir pekerjaan audit atas laporan keuangan adalah pelaporan audit. Pelaksanaan tahap ini harus mengacu ke “standar pelaporan”.

3. Mematuhi Keputusan yang Ditetapkan

Menurut Mulyadi (2002:60) Standar teknis merupakan setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan standar dan standar profesional yang relevan. Sesuai dengan keahliannya dan dengan berhati-hati, anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan penugasan dari penerimaan jasa selama penugasan tersebut sejalan dengan prinsip integritas dan obyektivitas. Standar teknis dan standar profesional yang harus ditaati anggota adalah standar yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntansi Indonesia.

Menurut Mulyadi (2002:66) ada lima aturan etika yang telah ditetapkan oleh Ikatan Akuntansi Publik. Lima aturan etika itu adalah

a. Independensi, Integritas, dan Obyektivitas

Dalam menjalankan tugasnya anggota KAP harus selalu mempertahankan sikap mental independen di dalam memberikan jasa profesional sebagaimana diatur dalam Standar Profesional Akuntansi Publik yang ditetapkan oleh IAI. Dan dalam menjalankan tugasnya anggota KAP harus mempertahankan integritas dan obyektivitas, harus bebas dari benturan kepentingan dan tidak boleh membiarkan faktor salah saji material yang diketahuinya atau mengahlikan pertimbangannya kepada pihak lain.

b. Standar Umum dan Prinsip Akuntansi

Anggota KAP harus mematuhi standar beserta interpretasi yang terkait yang dikeluarkan oleh badan pengaturan standar yang ditetapkan IAI.

4. Penggunaan Media Transformasi (Komputer) Dan Kebijakan Audit Yang Kompherensif Dan Terintegritas

Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) (2011) mengenai media transformasi (Komputer) Seksi 327, PSA No 59.

“Penerapan prosedur audit mungkin mengharuskan auditor untuk mempertimbangkan teknik-teknik yang menggunakan alat komputer sebagai suatu alat audit. Berbagai macam penggunaan komputer dalam audit disebut dengan istilah Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK) atau *Computer Assited Audit Techniques (CAATs)*.”

Menurut Mulyadi (2002:344) ada dua kondisi yang menyebabkan auditor perlu mempertimbangkan penggunaan TABK :

- a. Tidak adanya dokumen masukan atau tidak adanya jejak audit (*audit trail*) dalam sistem informasi komputer.
- b. Dibutuhkannya peningkatan efektivitas dan efesiensi prosedur audit dalam pemeriksaan.

Menurut Mulyadi (2002:344) ada beberapa manfaat dari Teknik Audit Berbantu Komputer (TABK) :

- a. Pengujian rincian transaksi dan saldo seperti, penggunaan perangkat lunak audit untuk menguji semua (suatu sampel) transaksi dalam file komputer.
- b. Prosedur *review* analitik seperti, penggunaan perangkat lunak audit untuk mengidentifikasi unsur atau fluktuasi yang tidak biasa.
- c. Pengujian pengendalian atas pengendalian umum sistem informasi komputer seperti, penggunaan data uji untuk menguji prosedur akses ke perpustakaan.
- d. Pengujian pengendalian atas pengendalian aplikasi sistem informasi komputer seperti, penggunaan data uji untuk menguji berfungsinya prosedur yang telah diprogram.
- e. Mengakses *file*, yaitu kemampuan untuk membaca *file*, yang berbeda *record*-nya dan berbeda formatnya.
- f. Mengelompokan data berdasarkan kriteria tertentu.
- g. Mengorganisasi *file*, seperti menyortasi dan menggabungkan.
- h. Membuat laporan, mengedit dan memformat keluaran.
- i. Membuat persamaan dengan operasi rasional.

2.1.2 Konflik Peran

2.1.2.1 Pengertian Konflik

Konflik merupakan proses sosial yang di dalamnya orang per orang atau kelompok manusia berusaha mencapai tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan dengan menggunakan ancaman atau kekerasan.

Sebagai bagian masyarakat negara dan masyarakat dunia, tidak ada seorang pun yang menginginkan timbulnya konflik. Walaupun demikian, konflik akan selalu ada di setiap pola hubungan dan juga budaya. Pada dasarnya konflik merupakan fenomena dan pengalaman alamiah. Konflik dalam masyarakat dibedakan menjadi konflik pribadi, konflik rasial, konflik antarkelas sosial, konflik internasional, konflik berbasis massa, dan konflik antarkelompok.

Menurut Berstein (1965), mendefinisikan konflik sebagai berikut: konflik merupakan suatu pertentangan atau perbedaan yang tidak dapat dicegah. Konflik ini mempunyai potensi yang memberikan pengaruh positif dan negatif dalam interaksi manusia.

Pengertian lain konflik menurut Robbins (2008:283) adalah:

“Konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara positif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama”.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Konflik

Winardi (1992:174) membagi konflik menjadi empat macam, dilihat dari posisi seseorang dalam struktur organisasi. Keempat jenis konflik tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Konflik vertikal, yaitu konflik yang terjadi antara karyawan yang memiliki kedudukan yang tidak sama dalam organisasi. Misalnya, antara atasan dan bawahan.

- b. Konflik horizontal, yaitu konflik yang terjadi antara mereka yang memiliki kedudukan yang sama atau setingkat dalam organisasi. Misalnya, konflik antar karyawan, atau antar departemen yang setingkat.
- c. Konflik garis-staf, yaitu konflik yang terjadi antara karyawan lini yang biasanya memegang posisi komando, dengan pejabat staf yang biasanya berfungsi sebagai penasehat dalam organisasi.
- d. Konflik peran, yaitu konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Di samping klasifikasi tersebut di atas, ada juga klasifikasi lain, misalnya yang dikemukakan oleh Schermerhorn, *et al.* (1982), yang membagi konflik atas: *substantive conflict*, *emotional conflict*, *constructive conflict*, dan *destructive conflict*.

2.1.2.3 Empat Metode Untuk Menyelesaikan Konflik

Menurut Arfan Ikhsan (2010:326) konflik biasanya muncul ketika di dalam organisasi bisnis profesional terdapat sebagai orang yang memegang teguh nilai-nilai profesionalismenya, sementara sebagian lainnya tidak dan bahkan cenderung untuk menghilangkan nilai-nilai tersebut. Menurut Arfan Ikhsan (2010:326) ada 4 metode khusus yang secara umum digunakan untuk menyelesaikan konflik yaitu :

1. Arbitrasi
2. Mediasi
3. Kompromi
4. Langsung

Adapun penjelasan dari ke Empat metode untuk menyelesaikan konflik di atas :

1. Arbitrasi

Pada metode arbitrasi ketika terjadi suatu konflik muncullah kelompok ketiga yang menjadi suatu harapan penyelesaian konflik dalam organisasi tersebut.

2. Mediasi

Mediasi merupakan jenis metode kompromi dengan pengecualian bahwa mediasi yang menggunakan seseorang juri cenderung memegang teguh kepentingan-kepentingan organisasi.

3. Kompromi

Kompromi merupakan metode terbaik dan paling sering digunakan dalam pendekatan keprilakuan.

2.1.2.4 Pengertian Peran

Pengertian peran menurut Soerjono Soekanto (2002:243), yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.

Pengertian lain Peran Menurut Abu Ahmadi (1982) peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus

bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya.

2.1.2.5 Pengertian Konflik Peran

Konflik peran Munandar (2008:101) Konflik peran adalah ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik peran merupakan suatu hasil dari ketidakkonsistenan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagainya.

Pengertian konflik peran menurut Zaenal, Rheny, dan Bambang (2007) Menyatakan bahwa konflik peran adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja.

Dalam beberapa uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran muncul akibat dua peran atau lebih yang dihadapi oleh auditor tersebut dalam waktu bersamaan. Misalnya perintah pertama berasal dari kode etik profesi akuntan, sedangkan perintah kedua berasal dari sistem pengendalian yang berlaku di perusahaan (KAP). Seseorang auditor akan merasakan konflik peran, dan akan merasakan tekanan dari peran yang satu dengan yang lainnya, apabila auditor tersebut mengikuti kode etik profesi akuntan, maka auditor tersebut bertindak sebagai auditor profesional, dan apabila seseorang auditor mengikuti sesuai dengan prosedur yang di tentukan perusahaan maka auditor tersebut bertindak tidak profesional.

2.1.2.6 Jenis-jenis Konflik Peran

Menurut Gibson (1993:259) ada beberapa konflik peran yaitu :

1. Konflik Peran-Orang (*Person-Role Conflict*)
Konflik peran-orang terjadi jika tuntutan peranan melanggar nilai-nilai dasar, sikap, dan kebutuhan individu yang menduduki suatu posisi. Misalnya seorang penyelia yang mendapat kesulitan untuk memecat seorang bawahan yang berkeluarga dan eksekutif yang mengundurkan diri dari pada terlibat beberapa kegiatan yang tidak etis.
2. Konflik Di dalam Peran (*Intrarole Conflict*)
Konflik Di dalam peran terjadi jika individu yang berbeda merumuskan suatu peranan menurut perangkat harapan yang berbeda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang memegang peranan untuk memenuhi semua harapan tersebut. Misalnya penyelia dalam lingkungan industri mempunyai perangkat peran yang agak rumit, sehingga mungkin menghadapi konflik antar peran. Disatu pihak, pimpinan mempunyai seperangkat harapan yang menekankan peranan penyelia dalam hierarki manajemen. Akan tetapi, penyelia tersebut mungkin mempunyai ikatan persahabatan yang erat dengan anggota kelompok pimpinan yang dahulunya rekan sekerja.
3. Konflik Antarperan (*Interrole conflict*)
Konflik antarperan terjadi karena menghadapi peranan ganda. Konflik itu terjadi secara simultan (berbarengan) menampilkan banyak peranan, beberapa diantaranya mempunyai harapan yang bertentangan. Misalnya dalam situasi, ilmuwan diharapkan untuk berperilaku sesuai dengan harapan pimpinan dan juga sesuai dengan harapan keprofesian ahli kimia.

2.1.2.7 Faktor-Faktor yang Menimbulkan Konflik Peran

Menurut Arfan Ikhsan (2010:56) konflik peran dapat ditimbulkan dari hal-hal berikut :

- “1. Birokratis yang tidak sesuai dengan norma
2. Koordinasi arus kerja
3. Kecukupan wewenang
4. Kecukupan Komunikasi
5. Kemampuan Adaptasi

Dari indikator di atas, berikut ini akan dijelaskan kembali pengertian dari masing-masing penyebab indikator konflik peran tersebut :

1. Birokratis yang tidak sesuai dengan norma

Biasanya terjadi dalam lingkungan kerja akuntan publik, konflik peran timbul sehubungan dengan dua rangkaian tuntunan yang bertentangan. Tanpa pengetahuan struktur audit yang baku, staf akuntan cenderung mengalami kesulitan untuk menjalankan tugasnya.

2. Koordinasi Arus Kerja

Koordinasi arus kerja berkaitan dengan seberapa baik berbagai aktifitas kerja yang saling berhubungan dapat dikoordinasikan dan seberapa jauh individu memperoleh informasi memperoleh informasi mengenai kemajuan tugasnya.

3. Kecukupan Wewenang

Berkaitan dengan sampai sejauh mana individu yang berwenang mengambil keputusan yang perlu dan perlu dan untuk mengatasi masalah kerja.

4. Kecukupan Komunikasi

Kecukupan komunikasi berkaitan dengan drajat penyedia informasi yang akurat dan tepat waktu sesuai dengan kebutuhan.

5. Kemampuan Adaptasi

Kemampuan adaptasi mengacu pada kemampuan menangani perubahan keadaan dengan baik dan tepat waktu.

2.1.2.8 Tipe-Tipe Konflik Peran

Menurut Munandar (2008:390), konflik peran timbul jika seorang karyawan mengalami adanya :

1. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dia lakukan.
2. Pertentangan antara tanggungjawab yang dia miliki.
3. Tugas-tugas yang harus dilakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
4. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan.

2.1.3 Ketidakjelasan Peran

2.1.3.1 Pengertian Ketidakjelasan Peran

Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan peran sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya (Fanani 2008).

Menurut Nimran (2004:100) menyatakan bahwa :

“ketidakjelasan peran atau ambiguitas peran adalah kurangnya informasi yang jelas mengenai harapan terkait dengan peran, metode untuk memenuhi peran, atau konsekuensi dari peran kinerja. Dengan kata lain, ketidakjelasan peran adalah perbedaan antara jumlah orang yang memiliki informasi dan jumlah yang mereka butuhkan untuk menjalankan peran secara memadai.”

Menurut Rebele dan Michaels (1990) dalam Lidya Agustina (2009) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran mengacu pada kurangnya kejelasan

mengenai harapan-harapan pekerjaan, metode-metode untuk memenuhi harapan-harapan yang dikenal, dan konsekuensi dari kinerja tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa ketidakjelasan pernah muncul akibat adanya kurang informasi, atau tiak cukupnya informasi untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Apabila seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran maka akan melakukan d kurang efektif, karena adanya ketidakjelasan peran. Adanya pekerjaan yang tidak mempunyai deskripsi tertulis dan instruksinya tidak jelas.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketidakjelasan Peran

Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya ketidakjelasan peran menurut Everly dan Giordano (1980) dalam Munandar (2008:392) antara lain :

1. Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran (tujuan-tujuan).
2. Kesamaran tentang tanggungjawab.
3. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
4. Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
5. Kurang adanya ketidakpastian tentang untuk kerja pekerjaan

2.1.3.3 Ciri-Ciri Seseorang Yang Mengalami Ketidakjelasan Peran

Ciri-ciri seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran menurut Nimran (2004:102) :

1. Tidak jelas benar apa tujuan peran yang dia mainkan.
2. Tidak jelas kepada siapa dia bertanggungjawab.

3. Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggungjawabnya.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).

Menurut Meyer dan Allen(1991, dalam Soekidjan, 2009), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

2.1.4.2 Pengertian Organisasi

Sutarto (2006) mendefinisikan organisasi adalah proses penggabunganpekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif, dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia.

Organisasi adalah sistem saling pengaruh antar orang dalam kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (Sutarto, 2006). Faktor-faktor yang dapat menimbulkan organisasi yaitu: orang-orang, kerjasama dan tujuan

tertentu. Berbagai faktor tersebut tidak dapat saling lepas berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan merupakan suatu kebulatan. Maka dalam pengertian organisasi digunakan sebutan sistem yang berarti kebulatan dari berbagai faktor yang terikat oleh berbagai asas tertentu (Sutarto, 2006).

2.1.4.3 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi menurut Arfan Ikhsan (2010:54) menyatakan bahwa:

“Komitmen Organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, saat berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut “.

Pengertian komitmen organisasi menurut Sri Trisnaningsih (2007) adalah :

“Komitmen organisasi merupakan sebagai sesuatu kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Hal ini merefleksikan sikap individu akan tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya”.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan karena komitmen organisasi merupakan suatu loyalitas karyawan terhadap organisasinya, karyawan yang baik akan berkomitmen kepada organisasi dan akan melakukan hal yang baik dan memelihara organisasinya. Maka dari itu komitmen organisasi bisa berpengaruh baik untuk sebuah organisasi, karena bisa dilihat sejauh mana kesetiaan dan komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

2.1.4.4 Karakteristik Yang Berhubungan Dengan Komitmen Organisasi

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010) ada tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu :

- “1. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
2. Kemauan untuk sekuat tenaga melakukan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi”.

2.1.4.5 Tiga Komponen Utama Komitmen Organisasi

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2011:55) ada tiga komponen utama mengenai komitmen organisasi yaitu :

- “1. Komitmen afektif (*affective commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.
2. Komitmen kontinu (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap beratahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal diorganisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu”.

2.1.4.6 Menciptakan Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2007:176) ada tiga pilar dalam menciptakan komitmen organisasi, yaitu :

- “1. Adanya perasaan untuk menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*)

2. Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*).
3. Pentingnya rasa memiliki (*ownership*)”.

Adapun penjelasan dari tiga pilar di atas :

1. Adanya perasaan untuk menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*) untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan :
 - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi tersebut.
2. Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*). Perasaan seperti ini dapat dimunculkan dengan cara:
 - a. Mengenal faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan.
 - c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen karyawan bisa ditingkatkan jika ada perhatian terusmenerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.

3. Pentingnya rasa memiliki (*ownership*). Rasa memiliki bisa muncul jika karyawan merasa bahwamereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari *ownership* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktek kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Jika karyawan merasa dilibatkan dalam membuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya didengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

2.1.5 Kinerja Auditor

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Mulyadi (2007: 337) yang menyatakan bahwa:

“kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan”.

Menurut Trisnaningsih(2007) menyatakan bahwa :

“Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketetapan waktu”.

Pengertian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67)

menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.1.5.2 Pengertian Auditor

Suatu aktivitas dilakukan oleh seseorang auditor untuk menemukan suatu kewajaran terkait dengan informasi yang disajikan. Menurut *International of Organization* (2002) mendefinisikan bahwa auditor adalah sebagai berikut:

“Auditor adalah orang yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan audit”.

Menurut Standar Propesi Akuntansi Publik (2011) menyatakan bahwa auditor adalah sebagai berikut:

“Auditor yang dilaksanakan auditor tersebut dapat berkualitas jika memenuhi ketentuan atau standar auditing”.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa auditor merupakan orang-orang yang sangat memegang peranan penting dalam aktivitas audit dan memiliki kemampuan dalam melaksanakan audit sesuai dengan standar profesionalnya.

2.1.5.3 Jenis-Jenis Auditor

Beberapa jenis Auditor menurut Arens, Elder, & Beasley, (2011:19) yaitu sebagai berikut :

- a. Auditor Pemerintah (*General Accounting Auditors*)
- b. Auditor Intern

- c. Akuntan Publik (Auditor Independen)
- d. Auditor Pajak

Berikut ini akan dibahas secara ringkas jenis-jenis auditor yaitu sebagai berikut:

a. Auditor Pemerintah (*General Accounting Auditors*)

The United States General Accounting Office (GAO) merupakan suatu badan pemeriksa keuangan netral yang berada dalam lingkup legislatif pemerintahan federal. Seorang auditor pada *general accounting office* (di Indonesia = BPK) adalah seorang auditor yang bekerja bagi GAO. GAO diketuai oleh pengawas Keuangan (*Controller General*), yang bertanggung jawab hanya kepada Kongres. Tanggung jawab utama staf audit adalah melaksanakan fungsi audit bagi kongres.

Proporsi audit GAO yang ditujukan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasi dari berbagai program federal, semakin ditingkatkan jumlahnya. Disebabkan oleh sangat banyaknya badan-badan pemerintah federal serta kesamaan kegiatan mereka, maka auditor GAO telah berhasil mengembangkan suatu metode audit yang lebih baik melalui penggunaan uji statistik yang sangat canggih serta teknik penilaian risiko berbasis komputer.

b. Auditor Intern

Auditor intern dipekerjakan pada masing-masing perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen, hampir sama dengan apa yang dilakukan oleh auditor GAO bagi kongres. Auditor Intern pada beberapa perusahaan besar dapat meliputi lebih dari 100 orang serta umumnya bertanggung jawab langsung kepada

presiden direktur, pimpinan tertinggi perusahaan lainnya, atau bahkan kepada komite audit dari dewan direksi.

c. Akuntan Publik (Auditor Independen)

Kantor akuntan publik sebagai auditor independen bertanggung jawab atas audit atas laporan keuangan historis yang dipublikasikan dari semua perusahaan yang sahamnya diperdagangkan di bursa saham, mayoritas perusahaan besar lainnya, serta banyak perusahaan berskala kecil dan organisasi non komersil. Penggunaan laporan keuangan yang diaudit semakin banyak digunakan di Indonesia sejalan dengan semakin berkembangnya dunia usaha dan pasar modal. Masyarakat pada umumnya menyebut kantor akuntan publik sebagai auditor independen meskipun masih banyak auditor-auditor di luar akuntan publik terdaftar di Indonesia, penggunaan gelar akuntan terdaftar diatur oleh Undang-Undang No.34 Tahun 1954. Persyaratan menjadi akuntan publik terdaftar diatur oleh Menteri Keuangan, terakhir dengan keputusan No.43/KMK/017/1997 pasal 17.

d. Auditor Pajak

Internal Revenue Service (IRS), dengan arahan dari Komisaris Internal Revenue, bertanggung jawab untuk menegakkan undang-undang perpajakan federal sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Kongres serta telah diinterpretasikan oleh badan Peradilan. Tanggung jawab utama yang diemban oleh IRS adalah mengaudit pajak penghasilan dari para wajib pajak untuk menentukan apakah mereka telah memenuhi undang-undang perpajakan yang

berlaku. Auditor yang melaksanakan proses audit jenis ini sering dipanggil dengan sebutan auditor pajak (*Internal Revenue agent*).

Jadi dapat disimpulkan bahwa jenis auditor terdapat empat jenis yaitu auditor pemerintah, auditor intern, auditor publik, auditor pajak. Pada intinya sama yaitu seorang auditor harus independen dan kompeten dalam menjalankan setiap tugasnya masing-masing.

2.1.5.4 Pengertian Kinerja Auditor

Pengertian Kinerja Auditor Menurut Mulyadi (1998:116)

“Kinerja auditor adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.”

Pengertian Kinerja Auditor Menurut Kalbers dan Forgy (1995)

dalam Zaenal Fanani (2008) :

“Kinerja Auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya”.

Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Secara ideal di dalam menjalankan profesinya. Auditor juga harus mentaati aturan etika profesi yang meliputi pengaturan tentang independensi, integritas,

dan obyektivitas, standar umum dan prinsip akuntansi, tanggung jawab kepada klien, tanggung jawab kepada rekan seprofesi, serta tanggung jawab dan praktik lainnya (Satyo, 2005).

2.1.5.5 Kriteria Penilaian Kinerja Auditor

Menurut Larkin (1990 : 20) dalam Trisnaningsih (2007) kriteria penilaian kinerja auditor dapat diukur dengan menggunakan :

- “1. Kemampuan
2. Komitmen Profesional
3. Motivasi
4. Kepuasan”

Dari keempat kriteria penilaian kinerja auditor di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kemampuan

Menurut Trisnaningsih (2007) kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan faktor usia.

Menurut pernyataan Standar Auditing (PSA) No. 01 (SA Seksi 150) dalam standar umum dalam Mulyadi (2002 :16) dijelaskan sebagai berikut :

1. Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor.
2. Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.

3. Dalam pelaksanaan dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama.

2. Komitmen Profesional

Tingkat loyalitas pada profesinya. Dalam Prinsip Etika Profesi Ikatan Akuntan Indonesia yang diputuskan dalam Kongres VIII tahun 1998 dalam Mulyadi (2010:53) sebagai berikut :

“Prinsip Etika Profesi dalam Kode Etik IAI menyatakan pengakuan profesi akan tanggung jawabnya kepada publik, pemakai jasa akuntan, dan rekan. Prinsip ini memandu anggota dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya dan merupakan landasan dasar perilaku etika dan perilaku profesionalnya. Prinsip ini meminta komitmen untuk berperilaku terhormat, bahkan dengan pengorbanan keuntungan pribadi”.

Prinsip Etika Profesi Ikatan Akuntan Indonesia menyatakan pengakuan profesi akan tanggungjawabnya kepada publik, pemakaian jasa akuntan, dan rekan. prinsip ini memadu anggota dalam memenuhi tanggungjawab profesionalnya dan merupakan landasan dasar prilaku etika dan prilaku profesionalnya. Prinsip ini meminta komitmen untuk berperilaku terhormat, bahkan dengan pengorbanan keuntungan pribadi. Delapan prinsip etika Ikatan Akuntan Indonesia Menurut Mulyadi (2002: 53).

1. Prinsip Kesatu : Tanggungjawab Profesi

Dalam melaksanakan tanggungjawabnya sebagai profesional, setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya.

2. Prinsip Kedua : Kepentingan Publik

Setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen atas profesionalisme.

3. Prinsip Ketiga : Integritas

Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggungjawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.

4. Prinsip Keempat : Objektivitas

Setiap anggota harus menjaga obyektivitas dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya

3. Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Sardiman (2006: 83) motivasi pada diri seseorang itu memiliki ciri-ciri :

- a. Ulet menghadapi kesulitan
- b. Tidak cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin
- c. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal

4. Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 225) yaitu sebagai berikut :

a. Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya bila apa yang diterima sesuai harapan maka individu akan merasa puas.

c. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

2.1.5.6 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67-68) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan ability terdiri dari kemampuan potensi *IQ* dan kemampuan *reality knowledge + skill*. Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah menjalankan kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitud*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor menurut Sugiarto Prajitni (2012) :

1. Struktur Audit

Pendekatan struktur audit menurut Bamber et al 1998 dalam Zaenal Fanani menyatakan bahwa pendekatan struktur audit merupakan sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit.

2. Konflik Peran

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010:56) konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja.

3. Ketidakjelasan Peran

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010:58) ketidakjelasan peran merupakan tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban yang jelas dan hubungan lainnya.

4. Pemahaman Good Governance

Menurut Trisnaningsih (2007) good governance merupakan tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. Pemahaman good governance merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik.

5. Kompleksitas Tugas

Menurut Sanusi dan Iskandar (2011) dalam Sugiarto berpendapat mengenai pengertian kompleksitas tugas, yaitu tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit.

6. Budaya Organisasi

Menurut Hellrigel *et al.* (1989:302) dalam Trisnaningsih mendefinisikan budaya organisasi sebagai gabungan atau ontegrasi dari falsafah, ideologi, nilai-nilai, kepercayaan,

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Elizabeth Hanna, Friska Firnanti (2013)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor	<p>Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. 2. Ketidakjelasan peran, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. 3. Konflik Peran. Pemahaman <i>good governance</i>, dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.
2	Lidya Agustina (2009)	Pengaruh Konflik peran, Ketidakjelasan peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja	<p>Dalam penelitian ini menunjukkan konflik peran, ketidakjelasan peran, memberikan pengaruh secara simultan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor junior yang bekerja pada kantor akuntan publik yang bermitra</p>

			dengan kantor akuntan publik <i>big faor</i> di wilayah DKI Jakarta.
3	Zaenal Fanani, Rheny Afriana Hanif, dan Babang Subroto (2008)	Pengaruh struktur audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian ini ditolak karena hipotesis diduga karena ketidakjelasan peran yang dilaporkan oleh responden dalam penelitian ini saling meniadakan. 2. Struktur Audit, Konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. 3. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. 4. Penggunaan Pendekatan struktur audit memiliki keuntungan yaitu dapat mendorong efektifitas, dapat mendorong efisiensi dan dapat mengurangi litigasi yang dihadapi KAP.
4	Sri Trisnaningsih	Adanya Pengaruh	Penelitian ini membuktikan

	(2007)	Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor	secara empiris, apakah independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening akan memediasi pengaruh pemahaman <i>good governance</i> , gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor
--	--------	--	--

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor

Penelitian Bamber et al (1989) dalam Rheny Afriani Hanif (2013) menyatakan bahwa kantor akuntan publik yang menggunakan struktur audit akan meningkatkan kinerja auditor dan sebaliknya kantor akuntan publik yang tidak menggunakan struktur audit akan meningkatkan konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh staf auditnya.

Menurut Stuart (2004) kinerja auditor tergantung interaksi antara kompleksitas tugas dengan struktur audit yang digunakan dalam penerimaan audit. Untuk tugas analitis yang tidak terlalu kompleks, auditor dari perusahaan yang menggunakan struktur audit dan tidak menggunakan struktur audit menunjukkan kinerja yang sepadan. Sebaliknya pada tugas yang relatif kompleks, maka auditor dari perusahaan yang tidak menggunakan struktur audit jauh berada di bawah perusahaan yang menggunakan struktur audit.

2.3.2 Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Menurut Bragg (1999:36-37) dalam Suhartini (2011), sebagaimana banyak kita lihat bahwa konflik dapat menghasilkan emosi negatif yang kuat. Reaksi emosional ini merupakan tanda awal akan munculnya rantai reaksi yang dapat berbahaya efek dalam organisasi. Selain reaksi negatif tersebut dapat menimbulkan ketegangan, juga dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas yang sedang dikerjakannya. Pada akhirnya, konflik tersebut akan berdampak negatif pada kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Konflik peran yaitu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan etika, dan kemandirian profesional. Dalam lingkungan kerja akuntan publik, konflik peran timbul sehubungan dengan dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Tanpa Pengetahuan mengenai struktur audit yang baku, staf akuntan cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Kesulitan ini timbul sehubungan dengan beberapa faktor, seperti koordinasi arus kerja, kecukupan wewenang, kecukupan komunikasi, dan kemampuan adaptasi. (Arfan Ikhsan 2010:56) .

Menurut Fried (1998:19-27) dalam Suhartini (2011) konflik peran yang berdampak pada munculnya stress, cenderung akan menurunkan kemampuan karyawan dalam mengendalikan lingkungan kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kemampuan individu untuk berfungsi secara efektif atau dengan kata lain tingginya konflik peran yang terjadi dapat menurunkan kinerja.

Stressor yang berhubungan dengan peran meliputi kondisi di mana karyawan kesulitan dalam memahami, rekonsiliasi atau memainkan berbagai peran dalam hidupnya. (Suhartini 2011). Menurut Fischer (2001) dalam Fanani (2008) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan kepuasan kerja. Pengaruh konflik peran sangat besar, tidak hanya bagi individu tapi juga bagi perusahaan. Bagi individu, konsekuensinya dapat dirasakan dengan tingginya tekanan dalam pelaksanaan tugas, rendahnya kepuasan kerja, dan kinerja yang buruk.

2.3.3 Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Ketidakjelasan peran muncul karena adanya tidak cukup nya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara memuaskan. Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi tidak puas dan melakukan pekerjaan kurang efektif sehingga akan menurunkan kinerja perusahaan (Fanani 2008).

Auditor dengan pengetahuan dan pengalaman yang lebih sedikit akan menanggapi informasi yang digunakan dalam pertimbangan atau analisis judgementnya dengan cara yang berbeda. Auditor yang sedikit pengetahuannya akan merasa tidak yakin apakah judgement yang dibuatnya sudah tepat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa auditor mengalami kesan ketidakpastian lingkungan kerja sehingga mempengaruhi kinerjanya (Al Azhar L 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Fanani (2008) ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran yang muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang dirasakan auditor belum tentu dapat menurunkan kinerja mereka.

2.3.4 Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Komitmen organisasi merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada

organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. (Arfan ikhsan 2010:54).

Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Trisnaningsih (2007) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasi yaitu *affective* dan *continuence*, dan menyatakan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan *continuance* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

Menurut trisnaningsih (2007) komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki. Adanya komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak positif terhadap kinerja suatu pekerjaan.

2.3.5 Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Oraganisasi Terhadap Kinerja Auditor

Adanya tuntutan untuk menjamin kebenaran laporan keuangan yang telah dibuat manajemen sehingga diperlukan jasa yang dilakukan oleh pihak profesional untuk menilai kebenaran laporan keuangan tersebut. Akuntan publik

merupakan profesi yang dipercaya sebagai pihak independen untuk mengaudit suatu laporan keuangan (Wisesa, 2012). Kinerja auditor menjadi perhatian pengguna laporan keuangan dalam tugasnya untuk mengaudit dan menghasilkan informasi bagi pihak yang berkepentingan, jika kualitas informasi yang diberikan semakin kompeten berarti auditor tersebut memiliki kinerja yang baik. Kinerja auditor ialah cerminan pekerjaan yang dijalani auditor untuk meraih hasil kerja yang baik agar tercapainya tujuansuatu organisasi. (Hanif, 2013). Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik tengah mendapat sorotan dari berbagai pihak. Adanya kasus yang melibatkan akuntan publik atau auditor independen menjadi alasan mengapa profesi ini sangat dilematis (Ramadhanty,2013).

Beban tugas yang berat dalam proses audit, auditor sering mendapatkan tekanan peran berupa struktur audit, konflik peran ataupun ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi.

Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakantugasnya menjadi lebih baik,sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja,wewenang yang dimiliki,komunikasidan kemampuan beradaptasi.

Menurut Cahyono dan Imam(2002) timbulnya konflik ketika perbedaan perintah yang bertolak belakang yang didapatkan seseorang secara langsung dan bersama yang mengakibatkan salah satu perintah tidak bias dijalankan.

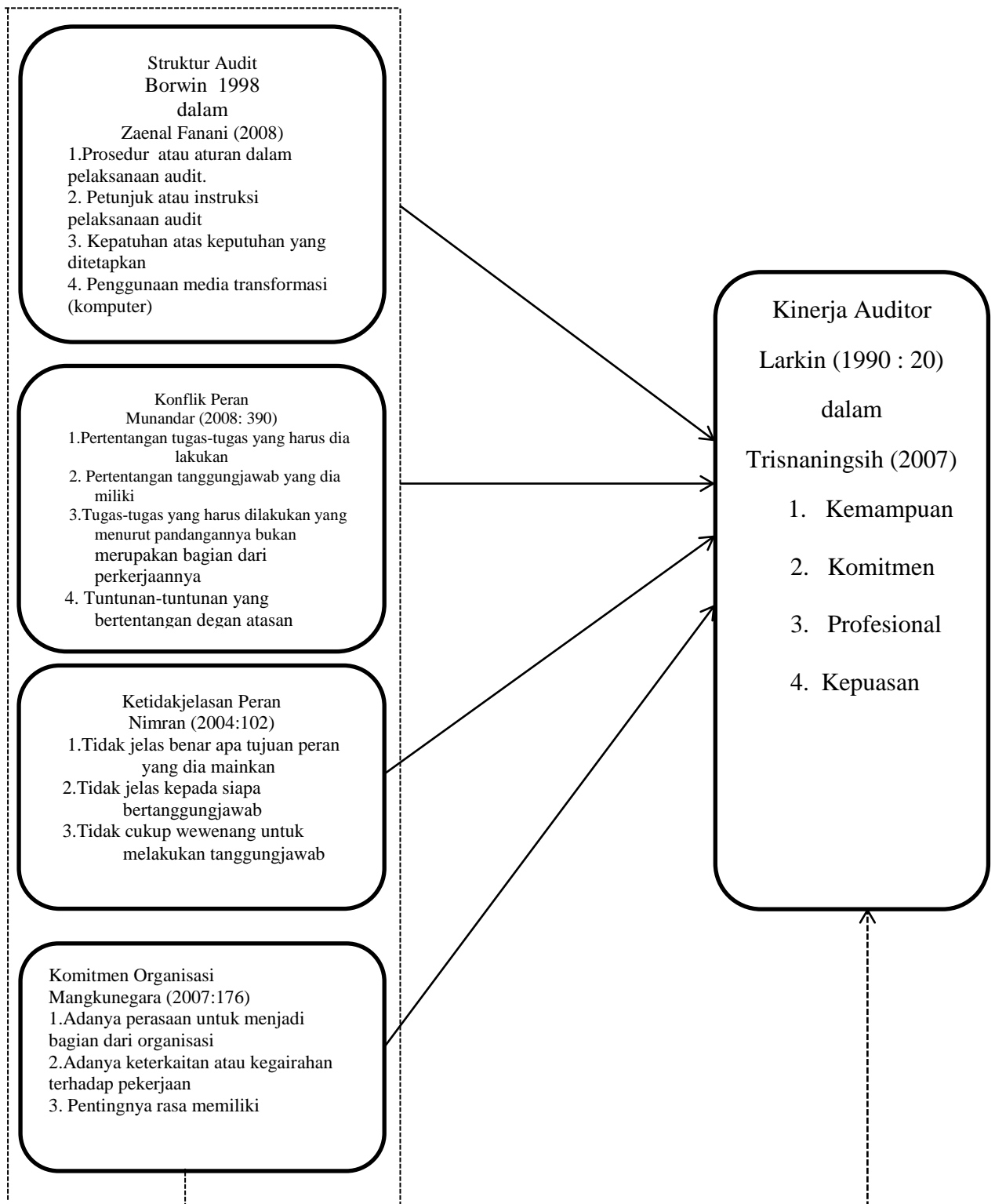
(Fanani,dkk.2008). Penelitian yang dilakukan oleh Fanani,dkk. (2008) menemukan bukti empiris variabeltekanan peran yaitu konflik peran memiliki pengaruh negatif pada kinerja auditor, konsisten dengan penelitian Yitzhak et al (1998), Agustina (2009), sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hanna dan Friska (2013) memperlihatkan variabelkonflik peran tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Tekanan peran lainnyayang kerap dirasakan auditor adalah ketidakjelasan terjadi saat seseorang memiliki perasaan tidak jelas atas informasi yang dibutuhkan guna menuntaskan kewajiban dari pekerjaannya maupun tidak mendapatkan kejelasan tentang deskripsi tugas dan kewajiban pekerjaannya (Ramadhan, 2011). Ketika seorang auditor merasa tidak jelas atas pekerjaannya yang dilaksanakannya akan berdampak negatif kepada kinerja auditor tersebut menjadi kurang optimal dalam menangani tugas auditnya, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja dari seorang auditor tersebut. Adanya pengaruh dari ketidakjelasan peran terhadap kinerja seorang auditor didukung oleh penelitian. Rahmawati (2011), dan Fried (1998) menemukan ketidakjelasan peran memiliki pengaruhnegatif terhadap kinerja auditor, tetapi hasilnya berbedadengan yang dilakukan oleh Wira Putra (2012), Wisesa (2012) yaitu ketidakjelasan peran tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mengacu kepada komitmen karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya

komitmen organisasi menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belong) bagi karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas maka kerangka pemikiran ini akan di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:64) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan pernyataan diatas penelitian menentukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- H2: Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- H3: Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- H4: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- H5: Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor.