

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Ketidakjelasan Peran(*Role Ambiguity*)**

###### **2.1.1.1 Pengertian Peran**

Pengertian peran menurut Kreitner and Kinicki yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014:14), adalah tatanan perilaku yang diharapkan seseorang dari suatu posisi. Menurut Ahmadi (2008:75) peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya. Sedangkan Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015:182) mengatakan bahwa peran adalah suatu rangkaian pola pada perilaku yang diharapkan yang dikaitkan dengan seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam unit sosial.

Berdasarkan pengertian di atas, peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu.

###### **2.1.1.2 Pengertian Ketidakjelasan Peran**

Menurut teori peran, ketidakjelasan peran yang dialami dalam waktu yang lama dapat mengikis kepercayaan diri, memupuk ketidakpuasan kerja, dan menghambat kinerja. Ketidakjelasan peran menurut Kreitner and Kinicki yang

diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014:16) terjadi ketika anggota tatanan peran gagal menyampaikan kepada penerima peran ekspektasi yang mereka miliki atau informasi yang dibutuhkan untuk melakukan peran tersebut, entah itu karena mereka tidak memiliki informasinya atau karena mereka sengaja menyembunyikannya.

Sedangkan Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015:306) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran terciptakan kala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan. Ketidakjelasan perandirasakan seseorang jika ia tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

Singkatnya, orang-orang yang mengalami ketidakjelasan peranyaitu ketika mereka tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka. Para pendatang baru di perusahaan sering kali mengeluh mengenai deskripsi pekerjaan dan kriteria promosi yang kurang jelek. Menurut Kreitner and Kinicki yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014:17), ketidakjelasan peranyang berkepanjangan bisa menyebabkan hal-hal berikut:

1. Ketidakpuasan akan pekerjaan
2. Mengikis kepercayaan diri
3. Menghambat kinerja pekerjaan

### **2.1.1.3 Ciri-ciri Ketidakjelasan Peran**

Nimran (2009:89) menggambarkan ciri-ciri mereka yang berada dalam ketidakjelasan peran sebagai berikut :

1. Tidak mengetahui dengan jelas apa tujuan peran yang dimainkannya.
2. Tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya.
3. Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya.
4. Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan darinya.
5. Tidak memahami dengan benar peranan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan.

Menurut Agung Budilaksono (2004:9), seseorang dapat dikatakan berada dalam ketidakjelasan peran apabila ia menunjukkan ciri-ciri antara lain sebagai berikut:

1. Tidak jelas benar apa tujuan peran yang diinginkan
2. Tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya
3. Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan dari padanya
4. Tidak memahami benar peranan daripada pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan secara keseluruhan.

Sementara itu Keitner and Kinicki yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014:17) mengatakan bahwa orang yang mengalami ambiguitas peran ketika mereka tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.

#### **2.1.1.4 Upaya-upaya Menghindari Ketidakjelasan Peran**

Menurut Zeithaml, V. A. , Parasuraman, A. and Berry, L. L. , dalam Idris (2012) manajemen dapat menggunakan empat alat kunci untuk memberikan

kejelasan peran untuk karyawan: komunikasi, umpan balik, kepercayaan diri, dan kompetensi. Pertama, karyawan memerlukan informasi yang akurat tentang peran mereka dalam organisasi. Mereka membutuhkan komunikasi tertentu dan sering dari supervisor dan manajer tentang apa yang mereka diharapkan untuk melakukan. Mereka juga perlu mengetahui tujuan, strategi, tujuan, dan filosofi perusahaan dan departemen mereka sendiri. Mereka membutuhkan informasi terkini dan lengkap tentang produk dan jasa perusahaan menawarkan, dan mereka perlu tahu pelanggan perusahaan, siapa mereka, apa yang mereka harapkan, dan jenis masalah yang mereka hadapi dalam menggunakan layanan.

Selanjutnya, karyawan perlu mengetahui seberapa baik mereka melayani dibandingkan dengan standar pelayanan yang ditetapkan untuk mereka. Harus ada umpan balik ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik agar memberi spirit kepada mereka dan memberi kesempatan untuk koreksi diri ketika mereka berkinerja buruk.

Akhirnya, karyawan perlu merasa percaya diri dan kompeten dalam pekerjaan mereka. Perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan karyawan dengan pelatihan yang dibutuhkan untuk memuaskan pelanggan. Pelatihan yang berhubungan dengan jasa yang diberikan oleh perusahaan membuat contact person menjadi dan merasa mampu ketika berhadapan dengan pelanggan, pelatihan keterampilan komunikasi terutama dalam mendengarkan pelanggan dan memahami apa yang pelanggan harapkan, dan memberikan karyawan rasa penguasaan atas masalah yang tak terelakkan yang muncul dalam pertemuan layanan. Program pelatihan harus dirancang untuk meningkatkan kepercayaan dan

kompetensi karyawan yang menghasilkan kejelasan peran yang lebih besar dan membantu dekat

Hal di atas dapat diterapkan pada karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan seperti yang dilakukan oleh *British Airways* memberikan pelatihan yang intensif kepada *costumer servicenya* sebelum menghadapi pelanggan. Perusahaan melatih tak kurang 3.700 orang *costumer service* dalam Program Menempatkan Orang Pertama yang membantu karyawan belajar bagaimana berkomunikasi secara efektif di bawah tekanan. Atau seperti yang dilakukan oleh Perusahaan Stew Leonard *dairy store* yang mengikutkan setengah dari 450 karyawannya dalam the *Dale Carnigie* Program berupa latihan kepemimpinan bagi karyawan.

#### **2.1.1.5 Indikator Ketidakjelasan Peran**

Menurut Rizzo, House dan Lirtzman dalam Pratina (2013), ketidakjelasan peran diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Wewenang
2. Tanggung Jawab
3. Kejelasan Tujuan
4. Cakupan Pekerjaan

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

##### **1. Wewenang**

Merasa pasti dengan seberapa besar wewenang yang dimiliki dan mempunyai rencana yang jelas untuk pekerjaan.

## 2. Tanggung Jawab

Mempunyai tujuan yang jelas untuk pekerjaan dan mengetahui bahwa perlunya membagi waktu dengan tepat.

## 3. Kejelasan Tujuan

Mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab dan penjelasan tentang apa yang harus dikerjakan adalah jelas.

## 4. Cakupan Pekerjaan

Mengetahui cakupan dari pekerjaan dan bagaimana kinerjanya dievaluasi.

### **2.1.1.6 Faktor-faktor Penyebab Ketidakjelasan Peran**

Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya ketidakjelasan peran menurut Everly dan Giordano dalam Munandar (2010:392) 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 unjuk kerja pekerjaan.

### **2.1.2 Konflik Peran(*Role Conflict*)**

#### **2.1.2.1 Pengertian Konflik**

Menurut Setiadi dan Kolip (2011:345) istilah "konflik" secara etimologis berasal dari bahasa Latin "con" yang berarti bersama dan "fligere" yang berarti benturan atau tabrakan. Pada umumnya istilah konflik sosial mengandung suatu

rangkaian fenomena pertentangan dan pertikaian antar pribadi melalui dari konflik kelas sampai pada pertentangan dan peperangan internasional.

Gordon, Mondy, Sharplin, dan Premeaux (2004:532) mendefinisikan konflik sebagai berikut:

*Conflict refers to antagonism or opposition between or among persons. Conflict is the result of incongruent or incompatible relationships between members of a group or dyad. It's a process that begins when one party perceives that the others has frustrated or is about to frustrate some concern of his (or hers)*

Sementara itu Greenberg dan Baron (2004:426), menyatakan bahwa konflik merupakan suatu proses:”*Conflict is a process in which one party perceives that another party has taken some action that will exert negative effects on its major interest or is about to take such action*”.

Pendapat lain muncul dari Mangkunegara (2011:21) yang berpendapat bahwa konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

### **2.1.2.2 Pengertian Konflik Peran**

Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan dari seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam organisasi atau kelompok. Harapan peran berasal dari tuntutan dari tugas atau pekerjaan itu sendiri dan uraian tugas, peraturan-peraturan dan standar. Jika keseluruhan harapan peran tidak dengan jelas menunjukkan tugas-tugas apa yang seharusnya dilaksanakan seseorang dan bagaimana individu seharusnya berperilaku, maka akan terjadi kekacauan peran. Kekacauan peran dapat disebabkan baik oleh harapan-harapan peran yang tidak

memadai maupun harapan-harapan peran yang tidak bersesuaian. Harapan-harapan peran yang tidak konsisten menciptakan konflik peran bagi seseorang.

Menurut Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015:183) konflik peran adalah suatu situasi yang mana individu dihadapkan oleh ekspektasi peran yang berbeda-beda. Menurut Kreitner and Kinicki yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014:15), konflik peran terjadi ketika anggota tatanan peran yang berbeda mengharapkan hal yang berbeda dari penerima peran.

Handoko (2012:349) mengatakan bahwa konflik peran dalam diri individu yaitu sesuatu yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

### **2.1.2.3 Upaya-upaya Menghindari Konflik Peran**

Menurut para ahli, individu yang mengalami konflik antara peran yang berkepanjangan akan bersaing mencari metode untuk mengurangi konflik atau mengurangi ketegangan dirasakan antara peran. Bruening and Dixon dalam Lubis (2014:17) mengemukakan bahwa metode tersebut mencakup:

1. Penyesuaian waktu atau usaha yang terlibat dalam peran sehingga mereka yang berada dalam konflik langsung kurang antara konflik satu dengan konflik lainnya. Sebagai contoh, seseorang mungkin berhenti bekerja untuk



mencurahkan lebih banyak waktu untuk keluarga dan dapat mengurangi ketegangan.

2. Metode lain yaitu mengubah sikap seseorang terhadap konflik dari pada mengurangi konflik itu sendiri. Misalnya, memutuskan untuk merasa kurang bersalah dengan kurangnya waktu yang dihabiskan untuk anak-anak.
3. Mencari dan mengandalkan dukungan organisasi juga merupakan metode untuk mengatasi dan mengurangi konflik peran. Misalnya, organisasi memberikan tunjangan keluarga seperti cuti keluarga.

Menurut Horton dan Hunt dalam Liliweri (2011:289), resolusi konflik adalah sekumpulan teori dan penyelidikan yang bersifat eksperimental dalam memahami sifat-sifat konflik, meneliti strategi terjadinya konflik, kemudian membuat penyelesaian terhadap konflik. Resolusi konflik yang dapat diartikan sebagai penyelesaian konflik (*Conflict Resolution*) adalah usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan konflik dengan cara mencari kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat di dalam konflik. Resolusi konflik memiliki tujuan agar kita mengetahui bahwa konflik itu ada dan diarahkan pada keterlibatan berbagai pihak dalam isu-isu mendasar sehingga dapat diselesaikan secara efektif. Selain itu, agar kita memahami gaya dari resolusi konflik dan mendefinisikan kembali jalan pintas kearah pembaharuan penyelesaian konflik.

Menurut Horton dan Hunt dalam Liliweri (2011:291), seseorang mungkin tidak memandang suatu peran dengan cara yang sama sebagaimana orang lain memandangnya. Sifat kepribadian seseorang mempengaruhi bagaimana orang itu merasakan peran tersebut. Tidak semua orang yang mengisi suatu peran merasa

sama terikatnya kepada peran tersebut, karena hal ini dapat bertentangan dengan peran lainnya. Semua faktor ini terpadu sedemikian rupa, sehingga tidak ada dua individu yang memerankan satu peran tertentu dengan cara yang benar-benar sama. Ada beberapa proses yang umum untuk penyelesaian konflik peran, yaitu antara lain:

1. Rasionalisasi

Rasionalisasi yakni suatu proses defensif untuk mendefinisikan kembali suatu situasi yang menyakitkan dengan istilah-istilah yang secara sosial dan pribadi dapat diterima. Rasionalisasi menutupi kenyataan konflik peran, yang mencegah kesadaran bahwa ada konflik. Misalnya, orang yang percaya bahwa "semua manusia sederajat" tapi tetap merasa tidak berdosa memiliki budak, dengan dalih bahwa budak bukanlah "manusia" tetapi "benda milik."

2. Pengkotakan (*Compartmentalization*)

Pengkotakan (*Compartmentalization*) yakni memperkecil ketegangan peran dengan memagari peran seseorang dalam kotak-kotak kehidupan yang terpisah, sehingga seseorang hanya menanggapi seperangkat tuntutan peran pada satu waktu tertentu. Misalnya, seorang politisi yang di acara seminar bicara berapi-api tentang pembelaan kepentingan rakyat, tapi di kantornya sendiri ia terus melakukan korupsi dan merugikan kepentingan rakyat.

3. Ajudikasi (*Adjudication*)

Ajudikasi yakni prosedur yang resmi untuk mengalihkan penyelesaian konflik peran yang sulit kepada pihak ketiga, sehingga seseorang merasa bebas dari tanggung jawab dan dosa.

#### 4. Kedirian (*Self*)

Kadang-kadang orang membuat pemisahan secara sadar antara peranan dan "kedirian" (*self*), sehingga konflik antara peran dan kedirian dapat muncul sebagai satu bentuk dari konflik peran. Bila orang menampilkan peran yang tidak disukai, mereka kadang-kadang mengatakan bahwa mereka hanya menjalankan apa yang harus mereka perbuat. Sehingga secara tak langsung mereka mengatakan, karakter mereka yang sesungguhnya tidak dapat disamakan dengan tindakan-tindakan mereka itu. Konflik-konflik nyata antara peran dan kedirian itu dapat dianalisis dengan konsep jarak peran (*role distance*) yang dikembangkan Erving Goffman. "Jarak peran" diartikan sebagai suatu kesan yang ditonjolkan oleh individu bahwa ia tidak terlibat sepenuhnya atau tidak menerima definisi situasi yang tercermin dalam penampilan perannya. Ia melakukan komunikasi-komunikasi yang tidak sesuai dengan sifat dari peranannya untuk menunjukkan bahwa ia lebih dari sekadar peran yang dimainkannya. Seperti, pelayan toko yang mengusulkan pembeli untuk pergi ke toko lain karena mungkin bisa mendapatkan harga yang lebih murah. Ini merupakan tindakan mengambil jarak dari peran yang mereka lakukan dalam suatu situasi. Penampilan "jarak peran" menunjukkan adanya perasaan kurang terikat terhadap peranan. Pada sisi lain, "penyatuan diri" dengan peranan secara total merupakan kebalikan dari "jarak peran." Penyatuan diri terhadap peran tidak dilihat dari sikap seseorang terhadap perannya, tetapi dari tindakan nyata yang dilakukannya. Seorang individu

menyatu dengan perannya bila ia menunjukkan semua kemampuan yang diperlukan dan secara penuh melibatkan diri dalam penampilan peran tersebut.

#### **2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran**

Menurut Sedarmayanti (2013:255) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran sebagai berikut :

##### **1. Masalah Komunikasi**

Hal ini diakibatkan salahnya pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang kurang atau sulit dimengerti atau informasi yang mendua dan tidak lengkap serta gaya individu yang tidak konsisten.

##### **2. Masalah Struktur Organisasi**

Hal ini disebabkan karena adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya-sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

##### **3. Masalah Pribadi**

Hal ini disebabkan, karena tidak sesuai dengan tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

#### **2.1.2.5 Indikator-Indikator Konflik Peran**

Menurut Wexley terjemahan Shobaruddin (2003:171) indikator konflik peran antara lain:

1. Peran

Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan dari seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam organisasi atau kelompok.

2. Harapan Peran

Harapan peran berasal dari tuntutan dari tugas atau pekerjaan itu sendiri dan uraian tugas, peraturan-peraturan dan standar.

3. Peran Sosial

Kondisi situasi masyarakat yang berada di lingkungan sekitar yang memiliki dampak besar terhadap kondisi lingkungan.

Sedangkan menurut Rizzo et al. Dalam Winardi (2007:198-201) mengklasifikasikan konflik peran sebagai berikut:

1. *Intrasender role conflict*, yang dapat terjadi jika terdapat *incompatible* pesan-pesan dan perintah-perintah yang berbeda yang bersumber dari seorang anggota *role-set*.
2. *Intersender role conflict*, yang dapat terjadi jika pesan-pesan atau perintah-perintah yang berasal dari seorang *role senders* bertentangan dengan pesan-pesan atau perintah-perintah yang berasal dari *role sender* lainnya.
3. *Interrole conflict*, yang terjadi jika perintah-perintah yang berkaitan dengan keanggotaan seseorang pada suatu kelompok *incompatible* dengan perintah-perintah yang berasal dari keanggotaannya pada kelompok yang lain.
4. *Person-role conflict*, yang dapat terjadi jika tuntutan peran tidak sesuai dengan nilai-nilai, sikap, atau pandangan-pandangan *focal person*.

## **2.1.3 Komitmen Independensi Audit Internal**

### **2.1.3.1 Pengertian Audit Internal**

Definisi *internal audit* menurut Sukrisno Agoes (2012: 204) adalah:

*Internal audit* (pemeriksaan intern) adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari profesi yang berlaku. Peraturan pemerintah misalnya peraturan dibidang perpajakan, pasar modal, lingkungan hidup, perbankan, perindustrian, investasi, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Hiro Tugiman (2008:11) pengertian audit internal adalah "Internal audit atau pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan".

Adapun pengertian Internal Audit menurut Sawyer diterjemahkan oleh Desi Adhariani (2009: 10) adalah:

Sebuah penilaian yang sistematis dan obyektif yang dilakukan auditor internal terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan apakah (1) informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan; (2) risiko yang dihadapi perusahaan telah diidentifikasi dan diminimalis; (3) peraturan eksternal serta kebijakan dan prosedur internal yang bisa diterima telah diikuti; (4) kriteria operasi yang memuaskan telah dipenuhi; (5) sumber daya telah digunakan secara efisien dan ekonomis; dan (6) tujuan organisasi telah dicapai secara efektif—semua dilakukan dengan tujuan untuk dikonsultasikan dengan manajemen dan membantu anggota organisasi dalam menjalankan tanggung jawabnya secara efektif.

Menurut Institute of Internal Audit (IIA) sebagai ikatan internal auditor di Amerika yang dibentuk pada tahun 1941 dalam Boynton (2006), merumuskan definisi internal audit, yaitu:

*Internal Auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization's operations. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance processes.*

Dari beberapa definisi tentang Audit Internal di atas, dapat disimpulkan beberapa *point* penting yaitu:

1. Audit internal adalah aktivitas pemeriksaan dan pemberian jasa konsultasi yang dikelola secara independen dan efektif sehingga dapat membantu memberikan nilai tambah untuk aktivitas operasional perusahaan dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Audit Internal merupakan suatu fungsi penilaian independen dalam suatu organisasi. Hal Ini menunjukkan bahwa orang yang melakukan penilaian tersebut adalah anggota dari organisasi tersebut.
3. Dalam pengukuran yang dilakukan auditor internal, independensi dan objektivitas harus dipegang. Memberikan suatu pendekatan disiplin yang sistematis untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko pengendalian dan proses pengelolaan organisasi.
4. Auditor internal memeriksa dan mengevaluasi seluruh kegiatan baik finansial maupun nonfinansial. Menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan dijalankan sesuai target dalam mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Ruang Lingkup Audit Internal**

Ada beberapa tujuan audit internal menurut Hiro Tugiman (2008:11) adalah untuk membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan

tanggung jawabnya secara efektif, serta mencakup pengembangan pengawasan yang efektif dengan biaya yang wajar. Sedangkan tujuan audit internal menurut Guy *et. al* diterjemahkan Paul A. Rajoe, dkk (2007:410) tujuan audit internal adalah tujuan audit internal meliputi juga meningkatkan pengendalian yang efektif pada biaya yang wajar.

Adapun menurut Sukrisno Agoes (2012:222) tujuan pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor internal adalah membantu semua pimpinan perusahaan (managemen) dalam melaksanakan tanggungjawab dengan memberikan analisa, penilaian, saran dan komentar mengenai kegiatan yang diperiksanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, audit internal harus melakukan kegiatan-kegiatan berikut:

1. Menelaah dan menilai penerapan pengendalian internal dan pengendalian operasioanal memadai atau tidak serta mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang tidak terlalu mahal.
2. Memastikan ketaatan terhadap rencana-rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan manajemen.
3. Memastikan seberapa jauh harta perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari kemungkinan terjadinya segala bentuk kecurangan, pencurian, dan penyalahgunaan yang dapat merugikan perusahaan.
4. Memastikan bahwa pengelolaan data yang dikembangkan dalam organisasi dapat dipercaya.
5. Menilai suatu pekerjaan setiap bagian dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan manajemen.



6. Memberikan saran perbaikan-perbaikan operasional dalam rangka efisiensi dan efektivitas.

Ruang lingkup audit internal menurut Boynton diterjemahkan Paul A. Rajoe dan Ihsan Setyo (2006) bahwa:

Ruang lingkup audit internal menilai keefektifan sistem pengendalian internal serta pengevaluasian terhadap kelengkapan dan keefektifan sistem pengendalian internal yang dimiliki organisasi, serta kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan.

Audit internal harus mengimplementasikan hal-hal berikut:

1. *Mereview* keandalan (reabilitas dan integritas) informasi finansial dan operasional serta cara yang dipergunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi, dan melaporkan hal tersebut.
2. *Mereview* berbagai sistem yang telah ditetapkan untuk memastikan kesesuaiannya dengan berbagai kebijaksanaan, rencana, prosedur hukum, dan peraturan yang dapat berakibat penting terhadap kegiatan organisasi serta harus menentukan apakah organisasi telah mencapai kesesuaian dengan hal-hal tersebut.
3. *Mereview* berbagai cara yang dipergunakan untuk melindungi harta dan bila dipandang perlu, memverifikasi keberadaan harta-harta tersebut.
4. Menilai keekonomisan dan keefisienan penggunaan berbagai sumber.
5. *Mereview* berbagai operasi atau program untuk menilai apakah hasilnya akan konsisten dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan apakah kegiatan atau program tersebut dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan.

### **2.1.3.3 Fungsi dan Tanggung Jawab Audit Internal**

Fungsi audit internal menurut Mulyadi (2014) sebagai berikut:

(1) Pemeriksaan (audit) dan penilaian terhadap efektivitas struktur pengendalian intern dan mendorong penggunaan struktur pengendalian intern yang efektif dengan biaya minimum. (2) Menentukan sampai seberapa jauh pelaksanaan kebijakan manajemen puncak dipatuhi. (3) Menentukan sampai sejauh manakekayaan perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari segala macam kerugian. (4) Menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian dalam perusahaan. (5) Memberikan rekomendasi perbaikan kegiatan-kegiatan perusahaan.

Sedangkan menurut Hiro Tugiman (2008:11) adalah :

Fungsi audit internal adalah suatu fungsi penilaian bebas dalam suatu organisasi, guna menelaah atau mempelajari dan menilai kegiatan-kegiatan perusahaan untuk memberikan saran-saran kepada manajemen, agar tanggung jawab dapat dilaksanakan secara efektif.

Tanggung jawab seorang auditor internal dalam Standar Profesi Akuntan

Publik yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntansi Indonesia (2012:322.1) adalah:

Auditor internal bertanggung jawab menyediakan jasa analisis dan evaluasi, memberikan keyakinan dan rekomendasi dan informasi lain kepada manajemen entitas dan bagian komisaris atau pihak lain yang setara wewenang dan tanggung jawabnya. Untuk memenuhi tanggungjawabnya tersebut auditor intern mempertahankan objektivitasnya yang berkaitan dengan aktivitas yang diauditnya.

### **2.1.3.4 Standar Profesi Audit Internal**

Standar profesional audit internal yang diterbitkan oleh Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal dalam Pusdiklatwas BPKP (2008) membagi standar menjadi 2 kelompok, meliputi:

## 1. Standar Atribut

- a. Tujuan, kewenangan dan tanggung jawab harus dinyatakan secara formal, konsisten serta disetujui pimpinan dan dewan pengawas organisasi.
- b. Independen dan objektif harus dimiliki auditor internal dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Keahlian dan kecermatan profesional harus dimiliki dalam melaksanakan penugasan, seperti pengetahuan, keterampilan dan kompetensi dalam menjalankan tanggung jawab.
- d. Program *quality assurance* fungsi audit internal harus dikembangkan dan dipelihara dengan terus memonitor efektivitasnya.

## 2. Standar Kinerja

### a. Pengelolaan Fungsi Audit Internal

Dilakukan secara efektif dan efisien agar memberi nilai tambah bagi organisasi, dengan melakukan perencanaan, komunikasi dan persetujuan, pengelolaan sumber daya, penetapan kebijakan dan prosedur, koordinasi yang memadai dan menyampaikan laporan berkala pada pimpinan dan dewan pengawas.

### b. Lingkup Penugasan

Fungsi audit internal melakukan evaluasi dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan proses pengelolaan risiko, pengendalian dan *governance*, dengan menggunakan pendekatan yang sistematis, teratur dan menyeluruh.

c. Perencanaan Penugasan

Auditor internal harus mengembangkan dan mendokumentasikan rencana untuk setiap penugasan yang mencakup ruang lingkup, sasaran, waktu dan alokasi sumberdaya. Di sini auditor internal harus melakukan pertimbangan perencanaan, menentukan sasaran penugasan, menetapkan ruang lingkup penugasan, menentukan sumber daya dan menyusun program kerja yang menetapkan prosedur untuk mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi dan mendokumentasikan informasi selama penugasan.

d. Pelaksanaan Penugasan

Auditor internal harus mengidentifikasi informasi yang handal dan relevan, mendasarkan kesimpulan dan hasil penugasan pada analisis dan evaluasi yang tepat, mendokumentasikan informasi yang relevan, dan supervisi penugasan dengan tepat untuk memastikan tercapainya sasaran, terjaminnya kualitas serta meningkatnya kemampuan staf.

e. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasan secara tepat waktu yang memenuhi: kriteria komunikasi yang tepat; kualitas komunikasi yang akurat, objektif, jelas, ringkas, konstruktif, lengkap dan tepat waktu; pengungkapan atas ketidakpatuhan terhadap standar yang dapat mempengaruhi penugasan tertentu dan menyampaikan hasil penugasan pada pihak yang berhak.

f. Pemantauan Tindak Lanjut

Menyusun dan menjaga sistem untuk memantau tindak lanjut hasil penugasan serta menyusun prosedur tindak lanjut untuk memantau dan memastikan pelaksanaan tindak lanjut secara efektif oleh manajemen.

g. Resolusi Penerimaan Risiko oleh Manajemen

Mendiskusikan masalah terkait risiko residual yang tidak dapat diterima organisasi, jika tidak menghasilkan keputusan penanggung jawab fungsi auditor internal dan manajemen senior harus melapor pada pimpinan dan dewan pengawas organisasi untuk mendapat resolusi.

### **2.1.3.5 Komitmen Independensi**

#### **2.1.3.5.1 Pengertian Komitmen**

Pengertian komitmen menurut Hornby dalam Purba (2009:72) adalah

Suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang merupakan cerminan kekuatanyang relatif dari keberpihakan, keterlibatan individu pada suatu organisasi dan kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas.

Adapun pengertian komitmen menurut Purba (2009 : 73) mengungkapkan bahwa”komitmen merupakan suatu keadaan di mana individu telah mengikat tindakannya terhadap keyakinan yang sangat mendukung kegiatan dan keterlibatannya sendiri”.

De Porter dan Hernacki dalam Sutarno dan Salimi Nurhadi (2006:67) menyatakan bahwa komitmen adalah tekad yang kuat, yang mendorong seseorang untuk mewujudkannya, terlepas dari beberapa rintangan yang mungkin dihadapi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan perwujudan dan kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama. Apabila seseorang itu mempunyai komitmen, maka ia akan selalu bekerja dengan penuh semangat dan sungguh-sungguh, serta akan berusaha menjalin kerjasama yang lebih baik antar sesama perusahaan.

Selain itu, apabila seseorang mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya maka dapat diindikasikan seseorang tersebut mempunyai komitmen yang tinggi pula dan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan suatu perusahaan, maka seseorang akan dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi yang merupakan wujud tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.

Secara konseptual terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen menurut Minner dalam Purba (2009: 73), yaitu:

1. Suatu keyakinan yang kuat dan menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi
2. Kemauan untuk melaksanakan upaya untuk kepentingan organisasi
3. Adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi

#### **2.1.3.5.2 Pengertian Independensi**

Arens dan Loebbecke diterjemahkan oleh Jusuf (2009) tentang independen bahwa:

Independensi merupakan tujuan yang harus selalu diupayakan, dan itu dapat dicapai sampai tingkat tertentu, misalnya sekalipun auditor dibayar oleh klien, ia harus tetap memiliki kebebasan yang cukup untuk melakukan audit yang andal.

Sedangkan dalam Kode Etik Akuntan Publik dalam Christiawan (2002:83) disebutkan bahwa "independensi adalah sikap yang diharapkan dari seorang akuntan publik untuk tidak mempunyai kepentingan pribadi dalam melaksanakan tugasnya, yang bertentangan dengan prinsip integritas dan objektivitas".

Adapun penjelasan tentang independensi menurut Mautz dan Sharaf (2008) menyatakan bahwa :

Independensi merupakan suatu standar auditing yang penting, karena opini akuntan independen bertujuan untuk menambah kredibilitas laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen. Jika akuntan tersebut tidak independen terhadap kliennya, maka opininya tidak akan memberikan tambahan apapun.

Dalam buku Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP, 2009) seksi 220 PSA No. 04 alinea 2, dijelaskan bahwa "Independensi berarti tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum". Sedangkan menurut Ralph Estes menyatakan pendapat mengenai "independensi adalah sebagai kondisi keterbukaan, netral, untuk atau terhadap pihak lain".

Sawyer diterjemahkan oleh Desi Adhariani (2009:35) mengungkapkan bahwa:

Auditor internal yang profesional harus memiliki independensi untuk memenuhi kewajiban profesionalismenya; memberikan opini yang objektif, tidak bias; dan tidak dibatasi; dan melaporkan masalah apa adanya; bukan melaporkan sesuai keinginan eksekutif atau lembaga.

Adapun pengertian dari independensi selalu dihubungkan dengan objektivitas dalam internal auditor seperti yang dijelaskan oleh IIA dalam Mutchler (2003:235) sebagai berikut:

*Objectivity is a mental attitude which internal auditors should maintain while performing engagements. The internal auditors should have an impartial, un-biased attitude and avoid conflict of interest situations, as that would prejudice his/her desired characteristic of the environment in which the assurance services are performed by the individual or team, it is desirable for the individual or team to be free from material conflicts of interest that threaten objectivity.*

Dengan arti : Objektivitas adalah sikap mental yang harus dimiliki oleh auditor internal dalam melaksanakan pekerjaannya. Auditor internal harus bersikap tidak memihak, berperilaku yang tidak bias dan menghindari situasi konflik kepentingan yang akan membuat auditor internal dapat melaksanakan penilaian yang sesuai dengan kenyataan. Independensi merupakan karakteristik yang diperoleh dari lingkungan sekitar dalam pelaksanaan *assurance service* yang dilakukan oleh satuan kerja dalam tim maupun individu yang harus bebas dari konflik kepentingan yang dapat mengancam penilaian yang objektif auditor internal.

Dengan demikian, ia tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapapun meskipun ia bekerja atau mengabdikan pada perusahaan, sebab bilamana tidak demikian halnya, bagaimanapun sempurnanya keahlian teknis yang ia miliki, maka dengan otomatis ia akan kehilangan sikap independensi yang justru paling penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya.

Berbagai definisi independensi telah disampaikan oleh para ahli dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Independensi merupakan syarat yang sangat penting bagi profesi auditor untuk menilai kewajaran informasi yang disajikan oleh manajemen kepada pemakai laporan keuangan.



2. Independensi diperlukan oleh auditor untuk memperoleh kepercayaan dari klien maupun dari masyarakat, khususnya bagi para pemakai laporan keuangan.
3. Independensi diperlukan agar dapat kreadibilitas laporan keuangan yang disajikan oleh pihak manajemen.

#### **2.1.3.5.3 Komitmen Independensi Auditor Internal**

Selain komitemen yang berasal dari manajemen puncak,

Menurut Roufiq (2010) mengungkapkan bahwa ada langkah awal dalam membangun independensi auditor internal adalah komitmen. Pengertian Komitmen menurut Hornby (Purba 2009:72) adalah suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang merupakan cerminan kekuatan yang relatif dari keberpihakan, keterlibatan individu pada suatu organisasi dan kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan perwujudan dan kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama.

Menurut Subiyanto (2013) Komitmen dari auditor internal terhadap independensi ini harus dituangkan dalam kode etik internal audit perusahaan dan dilaksanakan secara konsekwen serta tidak boleh memiliki kepentingan terhadap obyek atau aktivitas yang diauditnya, jika internal auditor memiliki keterkaitan dengan obyek audit yang mengakibatkan secara fakta auditor tidak independen.

Komitmen terhadap independensi juga harus diimplementasikan oleh internal auditor dalam menetapkan metode, cara, teknik, dan pendekatan audit yang dilaksanakan. Kebebasan dan sikap mental internal auditor ini akan tercermin dari laporan internal audit yang lengkap, obyektif serta berdasarkan analisa yang cermat dan tidak memihak. Untuk mendukung independensi dan sikap mental obyektif ini, 2 hal utama yang perlu dilaksanakan adalah rotasi secara berkala penugasan pekerjaan internal audit dan review secara cermat terhadap laporan hasil internal audit serta prosesnya.

#### **2.1.3.5.4 Dimensi atau Indikator Independensi Auditor Internal**

Auditor internal yang profesional harus memiliki independensi untuk memenuhi kewajiban profesionalismenya; memberikan opini yang objektif, tidak bias; dan tidak dibatasi; dan melaporkan masalah apa adanya; bukan melaporkan sesuai keinginan eksekutif atau lembaga (Sawyer, 2009:35). Menurut Arens, Elder, dan Beasley (2008: 111) dalam independensi dibagi menjadi dua, yaitu independensi dalam fakta (*independence in fact*) ada apabila auditor senyatanya mampu mempertahankan sikap tidak bias sepanjang audit, dan independensi dalam penampilan (*independence in appearance*) adalah hasil dari interpretasi lain atas independensi ini. Oleh karena itu, pada penelitian ini yang menjadi indikator untuk variabel independensi auditor internal adalah *independence in fact* dan *independence in appearance*.

Dimensi atau indikator dari pelaksanaan independensi auditor internal menurut Nurjannah (2008) adalah sebagai berikut:

## 1. Kemandirian Auditor

Kemandirian para pemeriksa internal dapat memberikan penilaian-penilaian yang tidak memihak dan tanpa prasangka, yang mana sangat diperlukan atau penting bagi pemeriksaan sebagaimana mestinya. Hal ini dapat diperoleh melalui status organisasi dan sikap objektifitas dari para pemeriksa internal (auditor internal).

### a. Kemandirian Auditor Dilihat Dari Status Organisasi.

Kemandirian auditor dilihat dari status organisasi adalah bahwa status organisasi dari bagian internal audit haruslah memberikan keleluasaan untuk memenuhi atau menyelesaikan tanggung jawab pemeriksaan yang diberikan kepadanya. Internal audit haruslah mendapat dukungan dari manajemen senior dan dewan, sehingga mereka akan mendapatkan suatu kerja sama dari pihak yang diperiksa dan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara bebas dari berbagai campur tangan pihak lain.

### b. Kemandirian Auditor Dilihat Dari Sikap Objektifitas.

Kemandirian auditor dilihat dari sikap objektifitas adalah sikap mental yang bebas dan yang harus dimiliki oleh pemeriksa internal (auditor internal) dalam melaksanakan pemeriksaan. Auditor internal tidak boleh menempatkan penilaian sehubungan dengan pemeriksaan yang dilakukan secara lebih rendah dibandingkan dengan penilaian yang dilakukan oleh pihak lain atau menilai sesuatu berdasarkan hasil penilaian orang lain. Bukan hanya penting bagi auditor internal untuk memelihara sikap mental independen dan tanggung jawab mereka, akan tetapi penting juga bahwa

pemakai laporan keuangan menaruh kepercayaan terhadap independensi tersebut.

2. Independensi dalam Kenyataan (*Independence In Fact*)

Independensi dalam kenyataan adalah apabila dalam kenyataannya auditor mampu mempertahankan sikap yang tidak memihak sepanjang pelaksanaan auditnya.

3. Independensi dalam Penampilan (*Independence In Appearance*)

Independensi dalam penampilan adalah hasil penilaian atau interpretasi pihak lain terhadap independensi auditor dalam menjalankan tugasnya. Mautz dan Sharaf (Sawyer, 2009:35), dalam karya terkenal mereka, "*The Philosophy of Auditing*" (Filosofi Audit), memberikan beberapa indikator independensi profesional. Indikator tersebut memang diperuntukkan bagi akuntan publik, tetapi konsep yang sama dapat diterapkan untuk auditor internal yang ingin bersikap objektif. Indikator- indikatornya adalah sebagai berikut:

a. Independensi dalam Program Audit

- 1) Bebas dari intervensi manajerial atas program audit.
- 2) Bebas dari segala intervensi atas prosedur audit.
- 3) Bebas dari segala persyaratan untuk penugasan audit selain yang memang disyaratkan untuk sebuah proses audit.

b. Independensi dalam Verifikasi

- 1) Bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa aktiva, dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan.

- 2) Mendapatkan kerja sama yang aktif dari karyawan manajemen selama verifikasi audit.
  - 3) Bebas dari segala usaha manajerial yang berusaha membatasi aktivitas yang diperiksa atau membatasi pemerolehan bahan bukti.
  - 4) Bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit.
- c. Independensi dalam Pelaporan
- 1) Bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikansi dari fakta-fakta yang dilaporkan.
  - 2) Bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal yang signifikan dalam laporan audit.
  - 3) Menghindari penggunaan kata-kata yang menyesatkan baik secara sengaja maupun tidak sengaja dalam melaporkan fakta, opini, dan rekomendasi dalam interpretasi auditor.
  - 4) Bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta atau opini dalam laporan audit internal.

#### **2.1.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian yang membahas tentang pengaruh *role ambiguity* dan *role conflict* terhadap komitmen independensi auditor internal diantaranya Hutami (2014) menemukan bahwa variasi konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh secara negatif terhadap komitmen independensi auditor internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Semarang). Data populasi yang di ambil adalah aparat Inspektorat Kota Semarang yang berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel ditentukan dengan metode *purposive sampling*, Uji

Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik dan Model Regresi berganda dengan tujuan untuk mendapatkan informasi. Pengujian hipotesis satu membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi aparat Inspektorat. Hal ini menunjukkan bahwa aparat Inspektorat yang mengalami konflik peran yang tinggi dalam pekerjaannya akan cenderung memiliki komitmen independensi yang kurang baik, begitu juga sebaliknya. Pengujian hipotesis dua menunjukkan bahwa ambiguitas peran mempengaruhi komitmen independensi. Hal ini menunjukkan bahwa aparat Inspektorat yang memiliki ambiguitas peran yang besar cenderung memiliki komitmen independensi yang rendah begitu juga sebaliknya.

Ambiguitas yang diukur dalam penelitian ini meliputi: adanya pedoman yang jelas atas masalah-masalah yang penting, kejelasan tugas, wewenang, tanggung jawab, standar, serta alokasi waktu yang tepat. Ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami stress, depresi, merasa tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif daripada jika ada harapan tersebut tidak mengandung konflik. Jadi, dapat dikatakan bahwa konflik peran dapat memberikan pengaruh negatif terhadap cara berpikir seseorang atau dengan kata lain dapat menurunkan tingkat komitmen independensi seseorang (Ahmad dan Taylor, 2009).

Penelitian-penelitian terdahulu yang berisi variabel independen terhadap komitmen independensi auditor internal diantaranya:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Topik Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Triana (2010)	Pengaruh tekanan klien dan tekanan peran terhadap independensi auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderating	Variabel independent: tekanan klien dan tekanan peran Variabel dependent: independensi auditor Variabel moderating: kecerdasan spiritual	Menganalisis pengaruh tekanan klien dan tekanan peran terhadap independensi auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderating	Tekanan klien dan tekanan peran secara simultan berpengaruh terhadap independensi auditor dan kecerdasan spiritual bukanlah variabel moderating bagi tekanan klien, tetapi merupakan variabel moderating bagi tekanan peran
2	Prasetyo dan Marsono (2011)	Pengaruh <i>role ambiguity</i> dan <i>role conflict</i> terhadap komitmen independensi Auditor Internal	Variabel independent: <i>role ambiguity</i> dan <i>role conflict</i> Variabel dependent: komitmen independensi auditor internal	Menganalisis pengaruh <i>role ambiguity</i> dan <i>role conflict</i> terhadap komitmen independensi Auditor Internal	<i>Role ambiguity</i> dan <i>role conflict</i> berpengaruh terhadap komitmen independensi Auditor Internal

3	Hutami (2014)	Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Semarang)	Variabel independent: konflik peran dan ambiguitas peran Variabel dependent: komitmen independensi auditor internal	Menganalisis pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal Pemerintah Daerah	Konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap komitmen independensi auditor internal Pemerintah Daerah
4	Sindudisastra dan Rustiana (2104)	Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal	Variabel independent: konflik peran dan ambiguitas peran Variabel dependent: komitmen independensi auditor internal	Menganalisis pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal	Konflik peran dan ambiguitas setiap negatif mempengaruhi independensi komitmen auditor internal

Berdasarkan tabel perbandingan penelitian dengan penelitian sebelumnya, maka persamaan dan perbedaan fokus penelitian dibandingkan dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dibawah ini:



**Tabel 2.2**  
**Persamaan dan Perbedaan Fokus Penelitian Dibandingkan Penelitian**  
**Sebelumnya**

No	Kriteria	Triana (2010)	Prasetyo dan Marsono (2011)	Hutami (2014)	Sindudisastra dan Rustiana (2104)
1	- Topik : Audit	√	√	√	√
2	- Judul :				
	a. Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Semarang)	-	-	√	-
	b. Pengaruh <i>role ambiguity</i> dan <i>role conflict</i> terhadap komitmen independensi Auditor Internal	-	√	-	-
	c. Pengaruh tekanan klien dan tekanan peran terhadap independensi auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderating	√	-	-	-
	d. Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal	-	-	-	√

3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel independent: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>role ambiguity</i></li> <li>b. <i>role conflict</i></li> </ul> </li> <li>- Variabel dependent: komitmen independensi auditor internal</li> <li>- Variabel moderating: kecerdasan spiritual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>√</li> <li>√</li> <li>√</li> <li>√</li> <li>√</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>√</li> <li>√</li> <li>√</li> <li>-</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>√</li> <li>√</li> <li>√</li> <li>-</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>√</li> <li>√</li> <li>√</li> <li>-</li> <li>-</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Populasi dan Sampel <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Populasi adalah aparat Inspektorat Kota Semarang, dengan sampel 52 orang</li> <li>b. Populasinya yaitu internal auditor perusahaan besar di kota Semarang, dengan sampelnya 35</li> <li>c. Populasi adalah auditor Kantor Akuntan Publik, sampelnya 79 auditor</li> <li>d. Populasinya adalah auditor internal di BPR DI Yogyakarta, dan sampel 25 auditor</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>-</li> <li>√</li> <li>-</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>√</li> <li>-</li> <li>-</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>√</li> <li>-</li> <li>-</li> <li>-</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>-</li> <li>-</li> <li>√</li> <li>-</li> </ul>

5	- Metode penelitian Uji hipotesis Menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi <i>Statistical Package For The Social Sciences</i> (SPSS)	√	√	√	√
---	---	---	---	---	---

Happy Triana (2010) dengan judul pengaruh tekanan klien dan tekanan peran terhadap independensi auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderating. Penelitian ini menguji pengaruh tekanan klien dan tekanan peran terhadap independensi auditor serta interaksinya dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderating. Responden dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di wilayah DKI Jakarta. Jumlah auditor yang menjadi sampel penelitian ini adalah 79 auditor dari 11 Kantor Akuntan Publik. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *convenience sampling*, sedangkan metode pengolahan data yang digunakan peneliti adalah analisis regresi berganda dan analisis regresi moderate. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan klien dan tekanan peran secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap independensi auditor dan kecerdasan spiritual bukanlah variabel moderating bagi tekanan klien, tetapi merupakan variabel moderating bagi tekanan peran. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan terletak pada variabel dependen dan teknik analisis data, adapun perbedaannya pada variabel independen dan objek penelitian.

Angga Prasetyo dan Marsono (2011) dengan judul pengaruh *role ambiguity* dan *role conflict* terhadap komitmen independensi Auditor Internal. Pokok permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini yaitu : 1. Apakah terdapat pengaruh konflik peran terhadap komitmen independensi auditor internal, dan 2. Apakah terdapat pengaruh ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal. Data dikumpulkan melalui metode primer dengan menggunakan kuesioner. Kemudian dilakukan analisis data yang meliputi uji asumsi klasik, uji F, uji t, dan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Untuk menganalisis menggunakan SPSS software versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran memiliki efek negatif yang signifikan pada komitmen independensi auditor internal, dan ambiguitas peran (*role ambiguity*) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen terhadap independensi auditor internal. Sedangkan berdasarkan uji simultan (Uji F), konflik peran (*role conflict*) dan ambiguitas peran (*role ambiguity*) memiliki pengaruh terhadap komitmen independensi auditor internal. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan terletak pada variabel independen, variabel dependen, dan teknik analisis data, adapun perbedaannya pada objek penelitian.

Hutami (2014) menemukan bahwa variasi konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh secara negatif terhadap komitmen independensi auditor internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Semarang). Data populasi yang di ambil adalah aparat Inspektorat Kota Semarang yang berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel ditentukan dengan metode *purposive*

*sampling*, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik dan Model Regresi berganda dengan tujuan untuk mendapatkan informasi. Pengujian hipotesis satu membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi aparat Inspektorat. Hal ini menunjukkan bahwa aparat Inspektorat yang mengalami konflik peran yang tinggi dalam pekerjaannya akan cenderung memiliki komitmen independensi yang kurang baik, begitu juga sebaliknya. Pengujian hipotesis dua menunjukkan bahwa ambiguitas peran mempengaruhi komitmen independensi. Hal ini menunjukkan bahwa aparat Inspektorat yang memiliki ambiguitas peran yang besar cenderung memiliki komitmen independensi yang rendah begitu juga sebaliknya. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan terletak pada variabel independen, variabel dependen, dan teknik analisis data, adapun perbedaannya pada objek penelitian.

Lusius Kharismawan Sindudisastra dan Rustiana (2104) dengan judul pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal. Studi ini dilakukan untuk menilai dan mengidentifikasi pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran dari komitmen independensi auditor internal untuk bekerja di BPR Daerah Istimewa Yogyakarta. Penentuan responden dilakukan dengan *sampling purposive* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Jumlah kuesioner yang dibagikan adalah sebanyak 25 kuesioner. Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran dan ambiguitas setiap negatif mempengaruhi independensi komitmen auditor internal. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan terletak pada variabel

independen, variabel dependen, dan teknik analisis data, adapun perbedaannya pada objek penelitian.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Auditor internal dirasakan semakin penting oleh perusahaan. Kebutuhan akan auditor internal terutama timbul karena perusahaan-perusahaan yang berkembang dengan hebatnya. Oleh karena itu, sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mempunyai tim spesialis yang menelaah prosedur-prosedur dan operasi dari berbagai unit dan melaporkan ketidaktaatan suatu tindakan, inefisiensi, dan tidak adanya kendali jelas, karena itu audit internal telah menjadi suatu pemberian jasa yang tidak hanya memiliki keahlian akuntansi tetapi juga keahlian dalam perilaku perusahaan dan bidang-bidang fungsional lainnya.

Auditor dilaksanakan oleh orang yang kompeten dan independen dengan cara mengumpulkan bukti-bukti yang ada serta mengevaluasi bahan bukti tersebut, yang bertujuan agar dapat memberikan suatu pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan. Proses pelaksanaan audit tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, auditor harus mempunyai latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang memadai sehubungan dengan pelaksanaan audit. Selain itu, seorang auditor harus dapat bersifat independen bertindak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menjalankan kode etik profesi.

Seperti yang diuraikan oleh Mulyadi (2014) adalah "Independensi berarti bersikap bebas dari pengaruh pihak lain, tidak tergantung pada pihak lain dan jujur dalam mempertimbangkan fakta serta adanya pertimbangan yang *objective* dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya." Tetapi Independensinya saja

belum cukup dalam melaksanakan pekerjaan suatu auditor, masih banyak hal-hal yang sulit untuk dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku pada kode etik dan standar yang berlaku, antara lain dengan adanya komitmen independensi.

Pada prakteknya jika tanpa adanya komitmen pada pribadinya seseorang (auditor) maka sulit untuk mempertahankan independensi dalam diri auditor sebagai profesinya dan bagi perusahaan. Jika seorang auditor internal tidak dapat bersikap komitmen terhadap independensinya, maka akan mudah adanya ancaman tekanan peran (*Role Stress*), yaitu Ambiguitas Peran (*Role Ambiguity*) dan ketidakjelasan peran atau konflik peran (*Role Conflict*) di perusahaan. Oleh sebab itu, profesi auditor internal akan sangat sensitif terhadap masalah independensi. Dengan demikian sikap independensi sangat dibutuhkan.

*Role Ambiguity* (ketidakjelasan peran) adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa, dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan. Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya. Sedangkan *role conflict* (konflik peran) merupakan sesuatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Seperti pengertian di atas, ambiguitas peran (*Role Ambiguity*) dan ketidakjelasan peran atau konflik peran (*Role Conflict*) dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti

timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan komitmen independensi auditor secara keseluruhan.

### **2.2.1 Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Komitmen Independensi Audit Internal**

Ambiguitas peran didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas (Kahn *et al.* dalam Beauchamp *et al.* , 2004). Rizzo *et al.* (1970 dalam Michael *et al.* , 2009) menyatakan bahwa ambiguitas peran menunjukkan ambivalensi saat apa yang diharapkan tidak jelas karena kekurangan informasi mengenai suatu peran dan apa yang dibutuhkan dalam suatu tugas.

Menurut Hall (2004) dalam Rahman *et al.* (2007), ketidakjelasan peran atau *role ambiguity* dianggap sebagai titik awal dari pemberdayaan psikologis dari individu. Individu yang tidak memiliki tanggung jawab yang jelas dan tidak tahu bagaimana untuk mencapai hal tersebut, maka mereka cenderung tidak mempercayai bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan kemampuan untuk mengerjakan sebuah tugas dengan layak atau merasa kurang layak pada pekerjaannya. Agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, para auditor memerlukan keterangan tertentu yang menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk mereka lakukan dan hal-hal yang tidak harus mereka lakukan.

Penelitian Angga Prasetyo (2011) bahwa konflik peran memiliki efek negatif yang signifikan pada komitmen independensi auditor internal, dan ambiguitas peran (*role ambiguitas*) memiliki berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen terhadap independensi auditor internal, karena apabila



individu tidak jelas akan peran utama mereka hingga kurangnya informasi yang dibutuhkan bagi kesuksesan kinerja peran tersebut akan mengakibatkan kinerja menurun. Ambiguitas peran dapat menyebabkan rentan terhadap ketidakpuasan kerja hingga kejenuhan yang mengakibatkan turunnya komitmen independensi.

Dalam penelitian Schuller *et al.*, Beehret *et al.*, dan Babin (dalam Koustelios, 2004), ditemukan bahwa ambiguitas peran mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah, *absenteeism*, *low involvement*, dan tekanan kerja. Ambiguitas peran dapat menyebabkan perusahaan rentan terhadap ketidakpuasan kerja hingga kejenuhan sehingga mengakibatkan turunnya komitmen independensi auditor internal. Sedangkan dalam teori ambiguitas peran berhubungan dengan kurangnya keyakinan bahwa seorang karyawan merasakan tentang tanggungjawabnya dan wewenang dalam perusahaan (Lawrence et al, 2008). Menilai peran dari profesi internal auditor itu apakah terdapat unsur ambiguitas atau tidak, internal auditor diminta untuk menyatakan tingkat kejelasan yang mereka alami dalam tentang ambiguitas peran menjelaskan bahwa ambiguitas peran dalam beberapa sub bidang tidak menyebabkan auditor internal merasakan komitmen independensi mereka melemah, akan tetapi dalam subbidang yang lainnya memiliki pengaruh terhadap komitmen independensi.

### **2.2.2 Pengaruh *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Audit Internal**

Konflik peran didefinisikan oleh Leigh *et al.* (dalam Amilin dan Dewi, 2008) menyatakan bahwa konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagainya. Sebagai

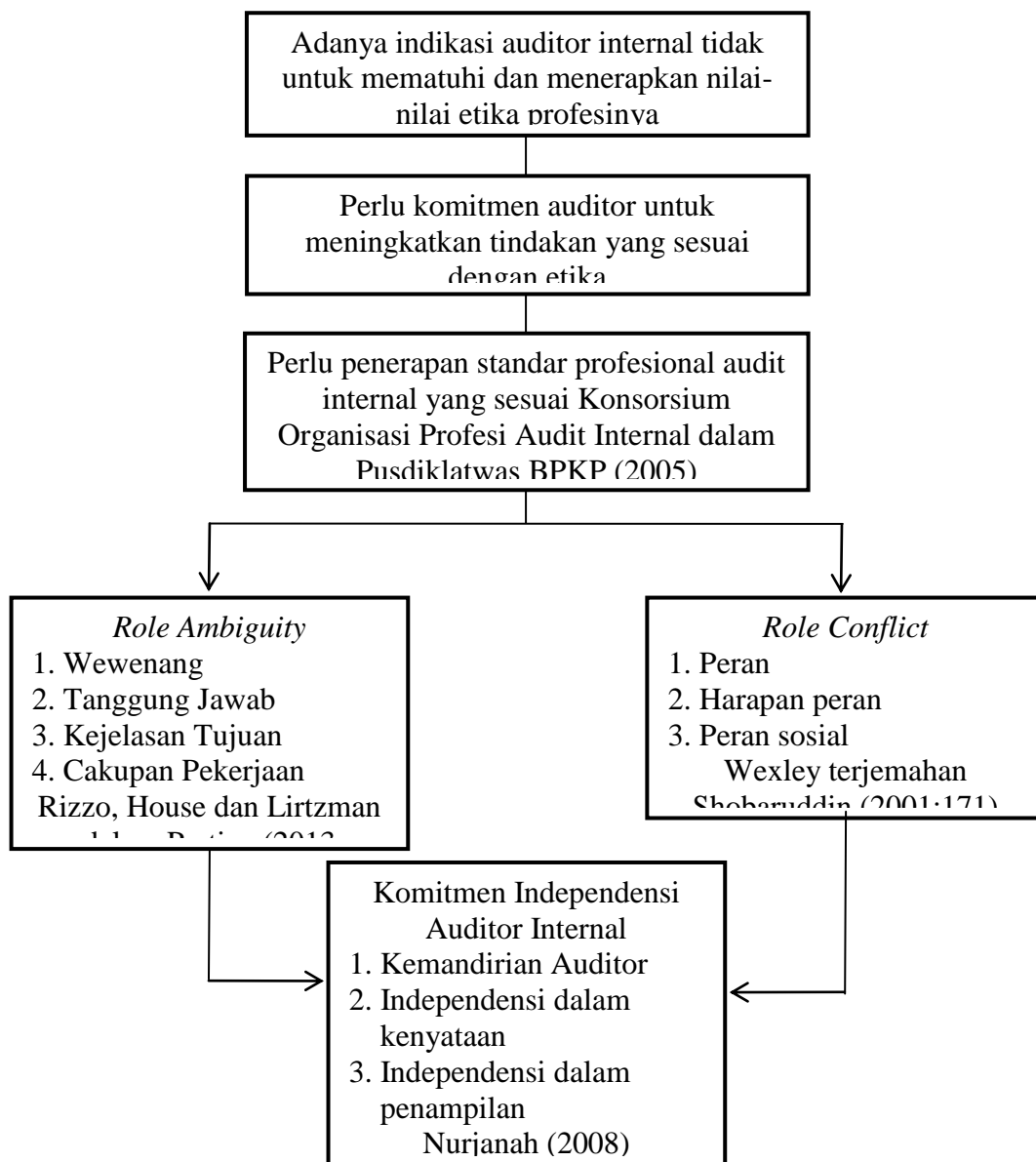
akibatnya, seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah. Robbins (2006) menyatakan bahwa *role conflict* (konflik peran) merupakan suatu situasi dimana seorang individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan. Konflik peran tersebut akan muncul apabila individu menemukan bahwa patuh pada tuntutan satu peran menyebabkan dirinya kesulitan mematuhi tuntutan peran yang lainnya.

Auditor internal juga dapat mengalami *personal role conflict*, ketika diminta untuk berperan dalam berbagai cara yang tidak konsisten dengan nilai-nilai pribadi mereka atau diharuskan bertindak melawan serta melaporkan pelanggaran rekan kerja mereka. Hal itu dikemukakan dalam penelitian Ahmad dan Taylor (2009) bahwa nilai pekerjaan utama auditor internal memiliki komitmen pribadi untuk melatih independensi, dipengaruhi oleh sifat dan sejauh mana konflik peran mereka. Dengan demikian auditor internal dapat berdampak negatif pada kemampuan mereka untuk melaksanakan fungsi termasuk kemampuan untuk menggunakan independensi. Hasil penelitian Ahmad dan Taylor (2009) konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal. Dimensi yang berpengaruh paling besar terhadap komitmen independensi adalah konflik antara nilai personal auditor dengan persyaratan dan ekspektasi manajemen dan profesi audit internal (dimensi konflik peran) serta wewenang dan tekanan waktu yang dialami auditor internal (dimensi ambiguitas peran).

Berdasarkan teori Higiene yang dikembangkan juga oleh Herzberg, yaitu apabila kondisi kerja memadai seperti konflik peran yang dihadapi kecil, maka dapat menentramkan pekerjaan seperti meningkatnya sikap komitmen

independensi. Dengan kata lain, meningkatnya konflik peran yang dialami oleh seorang auditor internal akan berakibat pada turunnya perusahaan tersebut lebih mencurahkan tenaganya untuk mengatasi konflik peran yang dihadapi daripada menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka teoritis di atas, maka hipotesis penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap komitmen independensi Auditor Internal

H2: Konflik peran berpengaruh terhadap komitmen independensi Auditor Internal

H3: Ketidakjelasan peran dan konflik peran berpengaruh terhadap komitmen independensi Auditor Internal