

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

### HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

Pada bab kajian pustaka ini, dikemukakan teori-teori dan konsep-konsep yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian. Dalam bab ini peneliti akan mengemukakan beberapa teori yang relevan dengan topik penelitian.

##### 2.1.1 Audit Internal

###### 2.1.1.1 Definisi Audit Internal

Audit internal mempunyai peranan yang cukup penting dalam suatu organisasi seperti yang dikemukakan oleh Lawrence B. Sawyer mengutip pernyataan dari *Institute of Internal Auditors* mengenai pengertian audit internal (Sawyer, 2009: 9) yakni :

*“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 objective by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and government process.”*

Audit internal adalah aktivitas independen, keyakinan obyektif dan konsultasi yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Audit tersebut membantu organisasi mencapai tujuannya dengan

menerapkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola.

Menurut Lawrence B. Sawyer, dkk (2009:10) mendefinisikan Audit Internal sebagai berikut:

*"Internal Audit is a systematic and objective assessment conducted by the internal auditor on the operation and control of different within the organization to determine whether (1) The financial and operating information is accurate and reliable; (2) The risk facing the company have been identified and minimized; (3) Regulations External and internal policies and procedures that can be received has been followed; (4) Criteria for satisfactory operation have been met; (5) The resources have been used efficiently and economically; and (6) Where the organization has achieved effectively all done for the purpose of consultation with management and help members of the organization in carrying out its responsibilities effectively".*

Audit Internal adalah sebuah penilaian secara sistematis dan objektif yang dilakukan oleh 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 diminimalisasi; (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“.

Pengertian audit internal yang dikemukakan oleh Sawyer, secara garis besar sama halnya dengan yang dikemukakan oleh *Committee of Sponsoring Organization (COSO)* yaitu :

*“Internal audit is the process affected by an entity’s board of directors, management and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objective in: 1) effectiveness and efficiency operations, 2) reability of financial reporting, 3) the compliance with applicable laws and regulations.”* (Arens, 2008:65)

Audit internal merupakan proses yang dijalankan oleh pihak-pihak penting organisasi seperti dewan direksi, manajemen, dan personil lainnya dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan yang memadai dan juga kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut Mulyadi (2010:29) auditor internal adalah:

*“Auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi”*.

Dari definisi di atas penulis menyimpulkan Audit Internal adalah sebuah penilaian secara sistematis dan objektif yang dilakukan oleh auditor internal terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda. 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.

### **2.1.1.2 Kedudukan Auditor Internal**

Kedudukan auditor internal dalam struktur organisasi sangat mempengaruhi keberhasilannya menjalankan tugas, sehingga dengan kedudukan

tersebut memungkinkan auditor internal dapat melaksanakan fungsinya dengan baik serta dapat bekerja dengan luwes dalam arti independen dan objektif. Struktur organisasi penetapan bagian auditor internal secara jelas disertai dengan *job description* yang jelas akan membawa dampak yang positif dalam proses komunikasi antara auditor internal dengan pihak pemilik perusahaan atau manajer. Namun sebaliknya, penempatan yang tidak jelas akan menghambat jalannya arus pelaporan dari auditor internal karena itu perlu ditentukan secara tegas kedudukan auditor internal ini.

Menurut Sukrisno Agoes (2012:243-246), ada empat alternatif kedudukan internal auditor dalam struktur organisasi yaitu:

- a. Bagian internal audit berada dibawah direktur keuangan (sejajar dengan bagian akuntansi keuangan),
- b. Bagian internal audit merupakan staf direktur utama,
- c. Bagian internal audit merupakan staf dari dewan komisaris,
- d. Bagian internal audit dipimpin oleh seorang internal audit *director*.

### **2.1.1.3 Tujuan dan Fungsi Auditor Internal**

Tujuan pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor internal adalah untuk membantu semua pimpinan perusahaan (manajemen) dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan memberikan analisa, penilaian, saran dan komentar mengenai kegiatan yang diperiksanya.

Menurut Wuryan Andayani (2011:3) tujuan audit internal adalah :

“Penganalisaan, konsultasi, menilai anggota-anggota organisasi atas efektivitas dalam melaksanakan tanggung jawab mereka, menginformasikan tindakan-tindakan yang telah di *review* dan memberikan rekomendasi”.

Menurut Hery (2010:39) tujuan dari Audit Internal adalah:

“Audit Internal secara umum memiliki tujuan untuk membantu segenap anggota manajemen dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka secara efektif, dengan memberi mereka analisis, penilaian, saran, dan komentar yang objektif mengenai kegiatan atau hal-hal yang dipaksa.”

Menurut Institute of Internal Auditor (IIA) dikutip oleh Sawyer (2009:42)

yang dialih bahasakan oleh Ali Akbar, adanya internal audit adalah bertujuan untuk menentukan:

- a. Apakah informasi yang telah akurat dan dapat diandalkan
- b. Apakah resiko yang dihadapi oleh perusahaan telah diidentifikasi dan diminalisir
- c. Apakah peraturan eksternal serta kebijakan dan prosedur internal yang bisa diterima telah diikuti
- d. Apakah kriteria operasi yang memuaskan telah dipenuhi
- e. Apakah sumber daya telah digunakan secara efisien dan ekonomis
- f. Apakah tujuan organisasi telah dicapai secara efektif

Fungsi auditor internal merupakan alat bantu manajemen guna menilai tingkat efektif dan keefisienan pengendalian internal perusahaan, memberi saran ataupun rekomendasi serta memberikan nilai tambah untuk manajemen sebagai dasar pengambilan keputusan atau tindakan berikutnya. Seperti telah dikemukakan bahwa Internal Auditing merupakan salah satu unsur daripada pengawasan yang dibina oleh manajemen, dengan fungsi utama adalah untuk menilai apakah pengawasan intern telah berjalan sebagaimana yang diharapkan. Adapun fungsi Internal Auditing secara menyeluruh mengenai pelaksanaan kerja Intern telah berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Menurut Mulyadi (2010:211) fungsi audit internal dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Fungsi audit internal adalah menyelidiki dan menilai pengendalian internal dan efisiensi pelaksanaan fungsi berbagai tugas organisasi. Dengan demikian fungsi audit internal merupakan bentuk pengendalian yang

fungsinya adalah untuk mengukur dan menilai efektifitas dari unsur-unsur pengendalian internal yang lain.

- b. Fungsi audit internal merupakan kegiatan penilaian bebas, yang terdapat dalam organisasi, dan dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain, untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Dengan cara menyajikan analisis, penilaian rekomendasi, dan komentar-komentar penting terhadap kegiatan manajemen, auditor internal menyediakan jasa-jasa tersebut. Auditor internal berhubungan dengan semua tahap kegiatan perusahaan, sehingga tidak hanya terbatas pada unit atas catatan akuntansi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan tujuan dan fungsi auditor internal adalah untuk membantu manajemen dan menilai kerja, prosedur, dan kebijakan yang ditetapkan dalam organisasi agar dapat meyakinkan dan memperbaiki pelaksanaan tugas dan tanggung jawab manajemen untuk mengurangi risiko-risiko yang terdapat dalam organisasi sehingga dalam organisasi dapat berjalan efektif dan merupakan penilaian independen. Dari definisi diatas juga dapat penulis simpulkan fungsi auditor internal yaitu, menyelidiki dan menilai pengendalian internal dan efisiensi pelaksanaan fungsi berbagai tugas organisasi. Fungsi audit internal merupakan kegiatan penilaian bebas, yang terdapat dalam organisasi, dan dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain, untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.

#### **2.1.1.4 Tanggung Jawab Auditor Internal**

Tanggung jawab seorang auditor internal dalam perusahaan tergantung pada status dan kedudukannya dalam struktur organisasi perusahaan. Wewenang yang berhubungan dengan tanggung jawab tersebut berurusan dengan kekayaan dan karyawan perusahaan yang relevan dengan pokok masalah yang dihadapi.

Menurut Hiro Tugiman (2011:53), tanggung jawab auditor internal didefinisikan sebagai berikut :

“Auditor internal bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan tugas pemeriksaan, yang harus disetujui dan ditinjau atau di *review* oleh pengawas”

Sedangkan menurut Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:21), tanggung jawab auditor internal adalah :

“Tanggung jawab auditor internal adalah menerapkan program audit internal, mengarahkan personel, dan aktivitas-aktivitas departemen audit internal juga menyiapkan rencana tahunan untuk pemeriksaan semua unit perusahaan dan menyajikan program yang telah dibuat untuk persetujuan.”

Tanggung jawab dari auditor internal yang dikemukakan oleh Amin Widjaja Tunggal (2012:22) dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Direktur audit internal memiliki tanggungjawab dalam menetapkan program audit internal organisasi. Direktur audit internal bertugas untuk mengarahkan personil atau karyawan dan aktivitas-aktivitas departemen audit internal yang menyiapkan rencana tahunan, untuk memeriksa semua unit organisasi beserta aktivitas yang telah dilakukan organisasi. Direktur audit internal menyajikan program yang telah dibuat untuk persetujuan.
2. Auditing supervisor memiliki tanggungjawab dalam membantu direktur auditor internal dalam mengembangkan program audit tahunan yang telah dibuat dan membantu dalam mengkoordinasi kinerja pihak auditing dengan auditor independen agar memberikan cakupan audit yang sesuai.
3. Tanggungjawab senior auditor adalah menerima program audit dan instruksi untuk area audit yang telah ditugaskan oleh auditing supervisor. Senior auditor memimpin staf auditor dalam pekerjaan lapangan audit, dengan memantau dan memberikan instruksi yang telah ia terima, agar pelaksanaan audit dapat berjalan sesuai.
4. Tanggungjawab staf auditor adalah melaksanakan tugas audit pada suatu lokasi audit sesuai dengan aturan dan instruksi yang diterimanya.

Tanggung jawab internal auditor di dalam perusahaan tergantung pada status dan kedudukannya di dalam perusahaan tersebut, dalam pembahasan ini tanggung jawab internal auditor lebih di khususkan kepada kedudukan dan

peranan internal auditor untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaan. Tanggung jawab tersebut harus memberikan akses penuh kepada internal auditor tersebut untuk berurusan dengan kekayaan dan karyawan perusahaan yang relevan dengan pokok permasalahan yang dihadapi. Tanggung jawab internal auditor dalam perusahaan haruslah ditetapkan dengan jelas melalui kebijakan manajemen perusahaan. Selain itu tanggung jawab internal auditor dalam perusahaan haruslah ditetapkan dengan jelas dengan kebijakan manajemen.

Dari pernyataan di atas auditor internal tidak mempunyai wewenang untuk memberi perintah langsung pada pegawai-pegawai bidang operasi. Dengan demikian terlihat jelas bahwa audit internal hanya bertanggungjawab sebatas penilaian yang dilakukannya, sedangkan tindakan koreksinya merupakan tugas dari manajemen.

#### **2.1.1.5 Ruang Lingkup Audit Internal**

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

Menurut Guy, dkk, yang dialihbahasakan oleh Paul A. Rajoe (2008: 410), menyatakan bahwa ruang lingkup audit internal adalah sebagai berikut :

1. Menelaah keandalan (Reliabilitas dan integritas) informasi keuangan dan operasi serta perangkat yang digunakan untuk mendeteksi, mengukur, mengklasifikasi, dan melaporkan informasi 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 digunakan untuk melindungi harta dan bila dipandang perlu memverifikasi keberadaan harta-harta tersebut.
4. Menilai keekonomisan dan keefisienan penggunaan berbagai sumber daya.
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.

#### **2.1.1.6 Standar Profesi Audit Internal**

Standar profesional audit internal yang diterbitkan oleh Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal dalam Pusdiklatwas BPKP (2008, 89-103) membagi standar menjadi 2 kelompok, meliputi:

1. Standar Atribut
2. Standar Kinerja

Kedua standar tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Standar Atribut
  - a. Tujuan, Kewenangan, dan Tanggung jawab

Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab fungsi audit internal harus dinyatakan secara formal dalam Charter Audit Internal, konsisten dengan Standar Profesi Audit Internal (SPAI), dan mendapat persetujuan dari Pimpinan dan Dewan Pengawas Organisasi.

- b. Independensi dan Objektivitas

Fungsi audit internal harus independen, dan auditor internal harus objektif dalam melaksanakan pekerjaannya.

- c. Keahlian dan Kecermatan Profesional

Penugasan harus dilaksanakan dengan memerhatikan keahliannya dan kecermatan profesional.

d. Program Quality Assurance fungsi Audit Internal

Penanggung jawab Fungsi Audit Internal harus mengembangkan dan memelihara program quality assurance, yang mencakup seluruh aspek dari fungsi audit internal dan secara terus menerus memonitor efektivitasnya. Program ini mencakup penilaian kualitas internal dan eksternal secara periodik serta pemantauan internal yang berkelanjutan. Program ini harus dirancang untuk membantu fungsi audit internal dalam menambah nilai dan meningkatkan operasi perusahaan serta memberikan jaminan bahwa fungsi audit internal telah sesuai dengan Standar dan Kode Etik Audit Internal.

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 pengawasan.

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 sumber daya. 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, menganalisa, mengevaluasi dan mendokumentasikan informasi selama penugasan.

d. Pelaksanaan Penugasan

Auditor internal harus mengidentifikasi 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. Pemantau 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 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.

## **2.1.2 Independensi Auditor Internal**

### **2.1.2.1 Definisi Independensi**

Independensi dalam audit berarti cara pandang yang tidak memihak didalam pelaksanaanya pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit.

Pengertian Independensi menurut International profesional Practices Framework dalam The Insitute of Internal Auditors (2011:43) yaitu:

*“Independence is the freedom from condition that threaten the ability of the internal audit responsibillies in a unbiased manner”*

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa seorang auditor akan dikatakan independen apabila status organisasi memiliki keleluasaan dalam menyelesaikan tanggung jawab pemeriksaan yang diberikan dan memiliki sikap objektivitas, dalam arti bahwa internal audit memiliki sikap mental jujur dan sungguh-sungguh yakin akan hasil pekerjaannya serta tidak akan membuat penilaiannya diragukan

Menurut Sawyer (2009:205) yang dialihbahasakan oleh Ali Akbar, pengertian independensi adalah sebagai berikut :

“Independensi adalah kebebasan dari kewajiban atau hubungan dengan subjek yang diaudit / pegawainya. Selain ikut bagian dalam melakukan penelaahan penilaian silang, ia tidak mengalami konflik kepentingan. Tidak dikendalikan oleh perusahaan yang mengontrol aktivitas audit internal / tidak adanya pengaruh yang ditimbulkan dari hubungan dimasa kini atau dimasa lalu.”

Sedangkan menurut Akmal (2007:11), independensi memiliki artian sebagai berikut :

“Independensi atau kebebasan yang dimiliki oleh auditor internal adalah kebebasan yang relatif, yaitu kebebasan yang terbatas pada organisasi dimana auditor internal bekerja.”

Untuk auditor internal, kebebasan atau independensi secara absolut adalah tidak mungkin. Kebebasan secara absolut berarti bebas dari segala ketergantungan, termasuk kebebasan dalam hal keuangan. Selama bagian auditor internal merupakan bagian dari badan usaha dan selama itu perlu kehidupannya tergantung pada badan usaha tersebut. Oleh karena itu, auditor internal harus melepaskan sebagian dari kebebasannya. Tujuan yang ingin dicapai adalah

melindungi pemeriksa agar tidak terpaksa melakukan kompromi mengenai tujuan pemeriksaannya.

Audit internal bekerja dalam suatu perusahaan untuk melakukan audit bagi kepentingan manajemen. Tugas yang diberikan pada auditor internal bermacam-macam, tergantung dari perintah atasannya. Dalam menjalankan tugasnya sebagai auditor internal harus berada diluar fungsi lini dalam suatu organisasi. Seorang auditor internal wajib memberikan informasi yang penting bagi pihak manajemen yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan yang digunakan oleh pihak manajemen.

Oleh karena itu, kepala unit pemeriksaan intern sebaiknya bertanggung jawab ke pejabat yang memiliki wewenang yang cukup dan jika memungkinkan diusahakan berada di bawah dewan komisaris dan berhubungan dengan komite audit. Ini dimaksudkan untuk menjamin jangkauan yang memadai, pertimbangan yang layak, serta tindak lanjut yang efektif terhadap temuan-temuan pemeriksaan dan rekomendasi-rekomendasi yang diajukan pemeriksaan intern.

Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, organisasi pemeriksa dan pemeriksa harus bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern, dan organisasi yang dapat mempengaruhi independensinya. Dengan pernyataan standar umum kedua ini, organisasi pemeriksa dan para pemeriksanya bertanggung jawab untuk dapat mempertahankan independensinya sedemikian rupa, sehingga pendapat, simpulan,

pertimbangan atau rekomendasi dari hasil pemeriksaan yang dilaksanakan tidak memihak dan dipandang tidak memihak oleh pihak manapun.

### **2.1.2.2 Pentingnya Independensi**

Para auditor internal adalah karyawan perusahaan yang mereka audit. Mereka harus independen dari aktivitas yang mereka audit. Independensi dapat dicapai melalui status organisasional dan objektivitas auditor internal. Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:22) pentingnya independensi akan dijelaskan sebagai berikut :

“Independensi akan meningkat jika direktur departemen audit internal : (1) bertanggung jawab kepada seseorang dalam organisasi yang memiliki kewenangan memadai untuk memastikan cakupan audit yang luas serta pertimbangan yang cukup dan efektifnya tindakan atas rekomendasi audit, dan (2) mempunyai komunikasi langsung dengan dewan komisaris atau komite auditnya.”

Objektifitas mengharuskan auditor internal untuk memiliki sikap mental yang independen dalam melaksanakan audit. Objektifitas akan menurun bila auditor internal memikul tanggung jawab operasi atau membuat keputusan manajemen.

### **2.1.2.3 Dimensi atau Indikator Pelaksanaan Independensi Auditor Internal**

Mautz dan Sharaf dalam Sawyer (2009:35) yang dialih bahasakan oleh Desi Adhariani mengatakan ada beberapa indikator-indikator independensi

profesional yang bisa diterapkan oleh auditor internal yang ingin bersikap independen dan objektif, indikator-indikator tersebut adalah :

1. Independensi dalam program audit
2. Independensi dalam verifikasi
3. Independensi dalam pelaporan

Ketiga indikator independensi auditor internal tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Independensi dalam program audit

Dalam melaksanakan program auditing, auditor internal harus bebas dalam hal sebagai berikut :

- a. Bebas dari intervensi manajerial atas program audit
- b. Bebas dari segala intervensi atas prosedur audit
- c. Bebas dari segala persyaratan untuk penugasan audit selain yang disyaratkan untuk sebuah proses audit

2. Independensi dalam verifikasi

- a. Bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa aktiva, dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan
- b. Mendapatkan kerjasama yang aktif dari karyawan manajemen selama proses audit
- c. Bebas dari segala usaha manajerial yang berusaha membatasi aktifitas yang diperiksa atau membatasi pemerolehan bahan bukti
- d. Bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit

3. Independensi dalam pelaporan

- a. Bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikansi dari fakta-fakta yang dilaporkan
- b. Bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal yang signifikan dalam laporan audit
- c. Menghindari penggunaan kata-kata yang menyesatkan baik secara sengaja maupun tidak sengaja dalam melaporkan fakta dan rekomendasi dalam interpretasi auditor
- d. Bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta dalam laporan audit internal

Unsur-unsur yang mempengaruhi Independensi Auditor adalah sebagai berikut:

- a. Kepercayaan masyarakat terhadap integritas, objektivitas dan independensi
- b. Kepercayaan auditor terhadap diri sendiri
- c. Kemampuan auditor untuk meningkatkan kredibilitas pernyataannya terhadap laporan keuangan yang diperiksa
- d. Suatu sikap pikiran dan mental auditor yang jujur dan ahli serta bebas dari pengaruh pihak lain dalam melaksanakan pemeriksaan, penilaian dan pelaporan hasil pemeriksaannya

Kepercayaan masyarakat terhadap profesi auditor (internal) maupun (eksternal) berhubungan langsung dengan pemeriksaan dan salah satu elemen pengendali mutu yang penting adalah independensi.

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

1. Kemandirian Auditor
2. Independensi dalam Kenyataan (*Independence In Fact*)
3. Independensi dalam Penampilan (*Independence In Appearance*)

Ketiga dimensi atau indikator independensi auditor internal tersebut akan dijelaskan 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 objektivitas 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 Objektivitas.

Kemandirian auditor dilihat dari sikap objektivitas 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.

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

#### **2.1.3.1 Definisi Role Ambiguity (Ketidakjelasan Peran)**

*Role Ambiguity* atau ketidakjelasan peran menurut Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015:306) menyatakan bahwa:

“Ambiguitas peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang ia lakukan. Ambiguitas peran dirasakan seseorang jika ia tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.”

Sedangkan menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010:58) menyatakan bahwa:

“Ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban yang jelas dan hubungan lainnya.”

Bamber *et al* dalam Zaenal Fanani (2008) menyatakan bahwa:

“Ketidakjelasan peran adalah tidak adanya prediktabilitas hasil atau respon terhadap perilaku seseorang dan eksistensi atau kejelasan perilaku yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan dan tidak mengetahui standar evaluasi pekerjaan yang akhirnya dapat menyebabkan stress.”

Sedangkan menurut Gibson *et al* dalam Amilin (2008) menyatakan bahwa:

“Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) 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 pekerjaan.”

Menurut Fisher dalam Jones *et al.*, (2010) menyatakan *Role ambiguity* adalah:

*“Role ambiguity occurs when a individual does not possess requisite information to enable effective execution of his/her role.”*

Artinya, ambiguitas peran terjadi ketika seseorang individu tidak memiliki informasi yang efektif yang diperlukan untuk melaksanakan perannya.

### 2.1.3.2 Ciri-ciri *Role Ambiguity* (Ketidakjelasan Peran)

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

1. Tidak mengetahui dengan jelas apa 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.

Sementara itu Keitner and Kinicki yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkamis (2014:17) mengatakan bahwa:

“orang yang mengalami ambiguitas peran ketika mereka tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.”

### 2.1.3.3 Dimensi atau Indikator *Role Ambiguity* (Ketidakjelasan peran)

Menurut Rizzo, House, dan Lirtzman dalam Pratina (2013), *role ambiguity* 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

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

3. Kejelasan Tujuan

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

4. Cakupan Pekerjaan

Mengetahui cakupan dari pekerjaan dari bagaimana kinerjanya dievaluasi.

#### **2.1.3.4 Faktor-faktor Penyebab *Role Ambiguity* (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

#### **2.1.3.5 Upaya-upaya Menghindari *Role Ambiguity* (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:

1. Komunikasi
2. umpan balik
3. kepercayaan diri, dan
4. 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

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

##### **2.1.4.1 Definisi *Role Conflict* (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) *Role Conflict* adalah

“Suatu situasi dimana individu dihadapkan oleh ekspektasi peran yang berbeda-beda.”

Sedangkan menurut Arfan Ikhas Lubis (2010:57) menyatakan bahwa:

“Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja. Konflik peran berdampak negatif terhadap perilaku auditor, seperti timbulnya ketergantungan kerja,

penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja secara keseluruhan.”

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.”

Konflik peran didefinisikan oleh Leigh *et al.* (dalam Amilin dan Dewi, 2008) menyatakan bahwa:

*“Role conflict is the result of an employee facing the inconsistent expectations of various parties or personal needs, values, etc.”*

Artinya konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagainya.

Menurut Tsai dan Shis dalam Zaenal Fanani (2008) bahwa:

“Konflik peran (*role conflict*) merupakan suatu 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.”

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Role Conflict* (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.

### **2.1.4.3 Dimensi atau Indikator *Role Conflict* (Konflik Peran)**

Menurut Rizzo, House dan Lirtzman dalam Priatna (2013), *role conflict* diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia
2. Mengesampingkan Aturan
3. Kegiatan yang Tidak Perlu
4. Arahan yang Tidak Jelas

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

1. Sumber Daya Manusia

Melakukan suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda dan menerima penugasan tanpa sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikannya

## 2. Mengesampingkan Aturan

Mengesampingkan aturan agar dapat menyelesaikan tugas dan menerima permintaan dua pihak atau lebih yang tidak sesuai satu sama lain

## 3. Kegiatan yang Tidak Perlu

Melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu pihak tetapi tidak diterima oleh pihak lain dan melakukan kegiatan yang sebenarnya tidak perlu

## 4. Arahan yang Tidak Jelas

Bekerja di bawah arahan yang tidak pasti dan perintah yang tidak jelas.

Berdasarkan indikator di atas maka dapat disimpulkan, konflik peran muncul ketika perilaku peran yang ditampilkannya tidak sesuai dengan berbagai pengharapan peran yang ia terima dari anggota kumpulan perannya (yaitu: pihak atasan, rekan kerja, dan pihak bawahan)

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

1. Peran
2. Harapan Peran
3. Peran Sosial

Ketiga indikator konflik peran akan dijelaskan sebagai berikut:

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.

### **3.1.4.4 Penyebab *Role Conflict* (Konflik Peran)**

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

- a. Koordinasi Arus Kerja
- b. Kecukupan Wewenang
- c. Kecukupan Komunikasi, dan
- d. Kemampuan Adaptasi

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

#### 1. Koordinasi Arus Kerja

Berkaitan dengan seberapa baik berbagai aktivitas kerja yang saling berhubungan dapat dikoordinasikan dan seberapa jauh individu memperoleh informasi mengenai kemajuan tugasnya.

#### 2. Kecukupan Wewenang

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

### 3. Kecukupan Komunikasi

Berkaitan dengan derajat penyediaan informasi yang akurat dan tepat waktu sesuai dengan kebutuhan.

### 4. Kemampuan adaptasi

Kemampuan menangani perubahan keadaan dengan baik dan tepat waktu.

#### 2.1.4.5 Klasifikasi *Role Conflict* (Konflik Peran)

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

1. *Intrasender role conflict*
2. *Intersender role conflict*
3. *Interrole conflict*
4. *Person-role conflict*

Keempat klasifikasi konflik peran tersebut akan dijelaskan 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*.

#### **2.1.4.6 Upaya-upaya Menghindari *Role Conflict* (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 (2011:291):

“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
2. Pengkotakan (*Compartmentalization*)
3. Ajudikasi (*Adjudication*)
4. Keadirian (*Self*)

Keempat proses penyelesaian konflik peran akan dijelaskan sebagai berikut:

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.

### **2.1.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi Independensi Auditor Internal. Variabel-variabel tersebut adalah pengaruh *role ambiguity* dan *role conflict* terhadap independensi auditor internal. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *role ambiguity* dan *role conflict* terhadap independensi auditor internal diantaranya dikutip dari berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian tersebut dijabarkan sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
			Independen	Dependen	
1.	Angga Prasetyo Dan Marsono (2011)	Pengaruh <i>Role Ambiguity</i> dan <i>Role Conflict</i> terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal	Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran	Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Role Conflict</i> memiliki efek negatif yang signifikan pada komitmen independensi auditor internal, dan <i>Role Ambiguity</i> memiliki berpengaruh negatif terhadap komitmen terhadap independensi auditor internal, sedangkan berdasarkan uji simultan (Uji F), konflik peran dan ambiguitas peran memiliki pengaruh terhadap komitmen independensi auditor internal.
2.	Gartiria Hutami (2011)	Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah	Pengaruh <i>Role Ambiguity</i> dan <i>Role Conflict</i>	Komitmen Independensi Auditor Internal	Hasil penelitian mendapatkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen independensi Aparat Inspektorat Kota Semarang yang memiliki konflik peran yang besar cenderung memiliki komitmen independensi yang lebih rendah
3.	Intan Putri Saraswati (2014)	Pengaruh Tekanan Klien, Konflik Peran dan <i>Role Ambiguity</i> terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat Pemerintah	Pengaruh Tekanan Klien, Konflik Peran dan <i>Role Ambiguity</i>	Komitmen Independensi Aparat Inspektorat Pemerintah Daerah	Hasil penelitian: (1) tekanan klien berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat, (2) konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat, (3) ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat, (4) tekanan klien, konflik peran dan ambiguitas peran secara

		Daerah			simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat. Independensi aparat inspektorat di sangat dibutuhkan untuk menjalankan fungsi pengawasan serta fungsi evaluasi terhadap sistem pengendalian manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tekanan klien, konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi aparat inspektorat. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 36 responden.
4.	Ahmad and Taylor	<i>Commitment to Independence by Internal Auditors: The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict</i>	<i>The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict</i>	<i>Commitment to Independence by Internal Auditors</i>	<i>The result reveal that both role ambiguity and role conflict are significantly negatively related to commitment to independence, the underlying dimensions found to have the greatest impact on commitment to independence are; first, ambiguity in both the exercise of authority by the internal auditor and time pressure faced by the internal auditor; and second, conflict between the internal auditor's personal values and both management's and thair profession's expectations and requitments.</i>

Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Persamaan dengan Gartiria Hutami (2011) adalah penggunaan variabel X yaitu ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), konflik peran (*role conclict*) dan variabel Y yaitu Independensi Auditor Internal. Perbedaan dengan

penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini tidak menggunakan Komitmen pada variabel Y dan perbedaan lain terletak pada lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada Inspektorat Kota Semarang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Kota Bandung

2. Persamaan dengan Angga Prasetyo dan Marsono (2011) adalah penggunaan variabel X yaitu *Role Ambiguity*, *Role Conflict* dan variabel Y yaitu Independensi Auditor Internal. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini tidak menggunakan Komitmen pada variabel Y dan perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada perusahaan berskala besar di Kota Semarang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Kota Bandung
3. Persamaan dengan Intan Putri Saraswati (2014) adalah penggunaan variabel X yaitu ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), konflik peran (*role conflict*) dan variabel Y yaitu Independensi Auditor Internal. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel X1 (Tekanan Klien) tidak digunakan oleh peneliti ini.
4. Persamaan dengan Ahmad and Taylor (2009) adalah penggunaan variabel X yaitu *Role Ambiguity*, *Role Conflict* dan variabel Y yaitu *Independence by Internal Auditors*. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada perusahaan *Listed* Di Bursa Efek Malaysia dan mempunyai *in-house*

departemen audit internal sedangkan penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Kota Bandung

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

### **2.2.1 Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Independensi Auditor Internal**

Dalam teori ambiguitas peran berhubungan dengan kurangnya keyakinan bahwa seorang karyawan merasakan tentang tanggung jawabnya 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 independensi mereka melemah, akan tetapi dalam sub bidang yang lainnya memiliki pengaruh terhadap komitmen terhadap independensi.

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

Menurut Kreitner dan Kinicki yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014:17), ketidakjelasan peran yang berkepanjangan bisa menyebabkan hal-hal berikut:

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

Pendapat di atas mengindikasikan bahwa ambiguitas peran dapat menyebabkan perusahaan rentan terhadap ketidakpuasan kerja hingga kejenuhan. Seorang karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Jika pegawai merasa tidak puas terhadap perlakuan yang diterimanya di tempat kerja, maka mereka menjadi kurang bersemangat untuk bekerja sebagaimana yang diharapkan sehingga akan menurunkan kualitas kerjanya.

Berkaitan dengan kualitas kerja audit Mulyadi (2010:21) menyatakan bahwa kualitas kerja auditor yang ditentukan oleh dua hal yaitu kompetensi (keahlian) dan independensi. Oleh sebab itu, auditor internal yang menghadapi ambiguitas peran kemungkinan sulit untuk menjaga komitmen mereka untuk tetap bersikap independen.

Menurut Bhuian *et al* dalam Adi (2012)

“Ketika karyawan mengalami ambiguitas peran maka mereka akan cenderung untuk berkinerja lebih rendah. Oleh sebab itu, auditor internal yang menghadapi ambiguitas peran kemungkinan sulit untuk menjaga komitmen mereka untuk tetap bersikap independen.”

Hasil penelitian Ahmad, Z., dan D. Taylor (2009) dengan judul : *Commitment to Independence by Internal Auditor: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict*. *Managerial Auditing Journal* menunjukkan bahwa:

*“Role ambiguity are significantly negatively related to commitment to independence. The underlying dimensions found to have the greatest impact on commitment to independence are: ambiguity in both the*

*exercise of authority by the internal auditor and time pressure faced by the internal auditor”*

Artinya, ambiguitas peran berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal. Dimensi yang berpengaruh paling besar terhadap komitmen independensi adalah ambiguitas baik dalam pelaksanaan wewenang oleh internal auditor dan waktu tekanan yang dihadapi oleh auditor internal.

Penelitian yang dilakukan oleh Angga Prasetyo (2011) juga menunjukkan bahwa:

“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.”

Berdasarkan pendapat dan kajian penelitian sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa apabila individu mengalami ketidakjelasan 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 independensi.

### **2.2.2 Pengaruh *Role Conflict* terhadap Independensi Auditor Internal**

Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan

mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Menurut Robbins dan Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015:183) konflik peran adalah suatu situasi yang mana individu dihadapkan oleh ekspektasi peran yang berbeda-beda.

Kreitner dan Kinicki yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014:15) menyatakan bahwa :

“Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi tidak sesuai dengan norma, etika, aturan, dan kemandirian profesional. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga berdampak negatif terhadap perilaku individu yang akhirnya menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan”.

Mulyadi (2010:21) menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan akuntan yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kinerja tersebut merupakan mutlak dan tidak dapat dipisahkan dari pengertian kualitas auditor yang ditentukan oleh dua hal yaitu kompetensi (keahlian) dan independensi.

Uraian di atas, menunjukkan bahwa konflik peran akan muncul saat seorang karyawan menunjukkan harapan yang tidak sesuai sehingga membuatnya sulit atau secara efektif tidak mungkin sesuai dengan harapan pihak lain. Sebagai akibatnya, seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah. Hal itu yang mengakibatkan individu

yang mengalami konflik peran tidak dapat berbuat keputusan yang tepat mengenai bagaimana peran-peran tersebut akan dilakukan dengan baik.

Penelitian Angga Prasetyo (2011) menunjukkan bahwa:

“Konflik peran memiliki efek negatif yang signifikan pada komitmen independensi auditor internal. Hal ini mengidentifikasi bahwa konflik peran yang semakin meningkat dapat menyebabkan turunnya komitmen independensi auditor internal. Konflik ini mungkin tidak menimbulkan kematian suatu perusahaan tetapi pasti dapat merugikan kinerja suatu organisasi atau mendorong kerugian bagi banyak karyawan yang baik. Semua konflik tidaklah buruk, konflik mempunyai sisi-sisi yang positif maupun negatif.”

Hasil penelitian Ahmad, Z., dan D. Taylor (2009) dengan judul : *Commitment to Independence by Internal Auditor: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict* menunjukkan bahwa:

*“Role conflict are significantly negatively related to commitment to independence. The underlying dimensions found to have the greatest impact on commitment to independence are: conflict between the internal auditor’s personal values and both management’s and their profession’s expectations and requirements.”*

Artinya, 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.

Berdasarkan pendapat dan kajian penelitian sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa konflik peran yang dialami auditor dapat berdampak negatif pada kemampuan mereka untuk melaksanakan fungsi termasuk kemampuan untuk menggunakan independensi



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.1 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2013:93) adalah sebagai berikut:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

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

1. Terdapat pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Independensi Auditor Internal.
2. Terdapat Pengaruh *Role Conflict* terhadap Independensi Auditor Internal.
3. Terdapat pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Independensi Auditor Internal.