

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Pengertian Akuntansi

Akuntansi menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, dan Mark S. Beasley (2015:7) adalah sebagai berikut:

“Akuntansi adalah proses pencatatan, pengklasifikasian, dan pengikhtisaran peristiwa ekonomi dengan cara yang logis dengan tujuan menyediakan informasi keuangan untuk pengambilan keputusan”.

Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley menyatakan tentang keahlian yang harus dimiliki oleh akuntan sebagai berikut:

“Akuntan harus memiliki pemahaman yang mendalam atas prinsip-prinsip dan aturan-aturan yang menjadi dasar penyajian informasi akuntansi. Selain itu, akuntan juga harus mengembangkan suatu sistem untuk memastikan bahwa peristiwa-peristiwa ekonomi dari entitas yang bersangkutan dicatat secara tepat waktu dan dengan biaya yang wajar”.

Maka dari pengertian akuntansi di atas dapat diketahui bahwa akuntansi merupakan kegiatan pencatatan, pengklasifikasian, dan pengikhtisaran dari peristiwa ekonomi yang terjadi pada suatu entitas.

2.1.2 Pengertian Auditing

Auditing merupakan kegiatan pemeriksaan dan pengujian suatu pernyataan, pelaksanaan dari kegiatan yang dilakukan oleh pihak independen guna memberikan suatu pendapat. Pihak yang melaksanakan auditing disebut dengan auditor. Pengertian auditing semakin berkembang sesuai dengan kebutuhan yang meningkat akan hasil pelaksanaan auditing.

Auditing Menurut Alvin A. Arens *et al.* (2010:4) adalah sebagai berikut :

“Auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent independent person”.

Artinya *auditing* adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat atau derajat kesesuaian antara informasi tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan. *Auditing* harus dilakukan oleh orang yang kompeten serta independen.

Menurut Sukrisno Agoes (2012:3), dalam pengertian auditing adalah sebagai berikut:

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

Sedangkan menurut Mulyadi (2013:9) pengertian Auditing adalah”

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

Berdasarkan definisi-definisi auditing diatas sampai pada pemahaman beberapa penulis hal penting terkait denganauditing, dimana yang diaudit atau diperiksa adalah laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen beserta catatan-catatan pembukuannya. Pemeriksaan dilakukan secara kritis dan sistematis untuk memperoleh serta mengevaluasi bukti secara objektif mengenai asersi-asersi kegiatan dan peristiwa ekonomi. Pemeriksaan dilakukan oleh pihak yang berkompeten dan independen yaitu akuntan publik. Hasil dari pemeriksaan tersebut dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa agar dapat memberikan informasi yang dapat dimanfaatkan oleh para pemakai laporan keuangan.

2.1.2.1 Tujuan Audit

Menurut Alvin A. Arens (2012:104) berdasarkan seksi PSA 02 (SA 110) menyatakan :

“Tujuan umum audit atas laporan keuangan oleh auditor independen merupakan pemberian opini atas kewajaran dimana laporan tersebut telah disajikan secara wajar, dalam segala hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha dan arus kas, sesuai dengan prinsip- prinsip akuntansi yang berlaku umum di indonesia “

Jika auditor yakin bahwa laporan tidak disajikan secara wajar atau tidak mampu menarik kesimpulan diakrenakan bahan bukti yang tidak memadai, maka auditor bertanggung jawab untuk menginformasikan kepada pengguna laporan keuangan melalui laporan auditnya.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Audit

Dalam Randal J. Elder, Mark S. Beasley, dan Alvin A. Arens (2012:16) Akuntan Publik melakukan tiga jenis utama aktivitas audit berikut. Ketiga jenis aktivitas audit tersebut adalah :

1. Audit Operasional
2. Audit Ketaatan
3. Audit Laporan Keuangan

2.1.2.3 Jenis-Jenis Auditor

Randal J. Elder, Mark S. Beasley, dan Alvin A. Arens (2012:19) auditor yang paling umum terdiri dari empat jenis yaitu:

1. Auditor independen (akuntan publik)
2. Auditor pemerintah
3. Auditor pajak
4. Auditor internal (*internal auditor*)

2.1.3 Audit Internal

Audit internal diartikan oleh Hiro Tugiman (2007:11) sebagai berikut:

“Internal audit merupakan suatu fungsi penilaian independen didalam entitas/organisasi guna menguji serta mengevaluasi aktivitas yang dilaksanakan. Tujuan pemeriksaan internal adalah membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif”.

Suatu fungsi penilaian independen yang dibentuk dalam organisasi perusahaan untuk memeriksa dan mengevaluasi kegiatannya sebagai jasa bagi organisasi. Sedangkan menurut Sawyer (2005:9) audit internal adalah:

“Audit internal adalah sebuah aktivitas konsultasi dan keyakinan objektif yang dikelola secara independen dalam organisasi dan diarahkan oleh filosofi penambahan nilai untuk meningkatkan operasional perusahaan. Audit tersebut membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses pengelolaan risiko, kecukupan kontrol, dan pengelolaan organisasi”.

Menurut Mulyadi (2010:211) audit internal adalah sebagai berikut:

“Audit internal merupakan kegiatan penilaian yang bebas, yang terdapat dalam organisasi, yang dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut”.

Dari pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa audit internal adalah fungsi independen yang berbeda dalam sebuah organisasi yang berfungsi memeriksa, menguji, dan mengevaluasi kegiatan sebagai jasa bagi organisasi.

Secara substasial perkembangan yang terjadi menekankan bahwa profesi internal auditor melakukan aktivitas-aktivitas yang lebih luas cakupannya jika dibandingkan dengan masa-masa awal profesi internal auditor tersebut.

2.1.3.1 Tujuan, Fungsi, dan Ruang Lingkup Audit Internal

Menurut Mulyadi (2008:211) fungsi audit internal seperti di bawah ini:

- “1. Fungsi internal audit adalah menyelidiki dan menilai pengendalian intern dan efisiensi pelaksanaan fungsi berbagai unit organisasi. Dengan demikian fungsi dari pengendalian intern adalah menilai sejauh mana keefektifan suatu instansi yang berfokus pada bagian unit-unit kecil didalamnya.
2. Fungsi internal audit merupakan kegiatan penilaian yang bebas, yang terdapat dalam organisasi, yang dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan dan kegiatan lain, untuk

memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka”.

Dapat diartikan bahwa fungsi audit internal meliputi kegiatan pemeriksaan segala kegiatan dan tahapannya yang tidak terbatas pada bagian keuangan saja. Tidak hanya sampai disitu, audit internal juga mencakup penyelesaian masalah jika terdapat ketidaksesuaian didalamnya, melalui rekomendasi yang membangun.

Ruang lingkup dari pekerjaan internal audit oleh Sistem Pengendalian Intern yang terdapat di dalam Standar Profesi Akuntan Internal yang dikeluarkan oleh Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal (2004:20) yaitu:

“Fungsi audit intern melakukan evaluasi dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan proses pengelolaan risiko, pengendalian, dan governance, dengan pendekatan yang sistematis, teratur dan menyeluruh”.

Maksud dari pengertian ini adalah pihak audit internal membantu instansi dalam hal identifikasi risiko yang dimiliki instansi, kemudian memfokuskan diri pada risiko tersebut agar dapat meningkatkan pengelolaan risiko tersebut dan melakukan pengendalian internal.

Menurut Robert Tampubolon (2005:1) menjelaskan bahwa fungsi audit adalah sebagai berikut:

“Fungsi audit intern lebih berfungsi sebagai mata dan telinga manajemen, karena manajemen butuh kepastian bahwa semua kebijakan yang telah ditetapkan tidak akan dilaksanakan secara menyimpang, sedangkan tujuan pelaksanaan audit intern adalah membantu para anggota organisasi agar mereka dapat melaksanakan tanggung

jawabnya secara efektif. Untuk hal tersebut, auditor intern akan memberikan berbagai analisis, penilaian, rekomendasi, petunjuk dan informasi sehubungan dengan kegiatan yang diperiksa. Tujuan pemeriksaan mencakup pula usaha mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang wajar”.

Tujuan utama pengendalian intern menurut Hiro Tugiman (2006:44) adalah:

“Meyakinkan keandalan (reliabilitas dan integritas) informasi; kesesuaian dengan berbagai kebijaksanaan, rencana, prosedur, dan ketentuan perundang-undangan; perlindungan terhadap harta organisasi; penggunaan sumber daya yang ekonomis dan efisien, serta tercapainya berbagai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan”.

Ruang lingkup audit intern 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 Hiro Tugiman (2006) Dalam melaksanakan kegiatan pemantauannya, Satuan Pengawas Intern akan melakukan kegiatan-kegiatan utama pemeriksaan yang terbagi dalam enam kegiatan, yaitu:

- “1. *Compliance test*, yaitu pemeriksaan tentang sejauh mana kebijakan, rencana, dan prosedur-prosedur telah dilaksanakan, meliputi :
 - a. Ketaatan terhadap prosedur akuntansi
 - b. Ketaatan terhadap prosedur operasional
 - c. Ketaatan terhadap peraturan pemerintah

2. *Verification*, yang menjurus pada pengukuran akurasi dan kehandalan berbagai laporan dan data manajemen serta evaluasi manfaat dari laporan tersebut yang akan membantu manajemen dalam pengambilan keputusan.
3. *Protection of assets*, Pemeriksa intern harus dapat menyatakan bahwa pengendalian intern yang ada benar-benar dapat diandalkan untuk memberikan proteksi terhadap aktiva perusahaan.
4. *Appraisal of control*, Pemeriksaan intern merupakan bagian dari struktur pengendalian intern yang bersifat mengukur, menilai, dan mengembangkan struktur pengendalian intern yang ada dari waktu ke waktu mengikuti pertumbuhan perusahaan.
5. *Appraising performance*, Suatu kegiatan pemeriksaan intern dalam suatu area operasional tertentu yang sangat luas sehingga membutuhkan keahlian khusus.
6. *Recommending operating improvements*, Merupakan tindak lanjut dari evaluasi terhadap area-area dimana rekomendasi yang akan disusun hendaknya memperhatikan pula rekomendasi-rekomendasi sebelumnya.”

The Institute of Intern Auditors (IIA) (1995:39-59) dalam Amin Wijaya Tunggal (2008:54) mengemukakan pelaksanaan audit intern, sebagai berikut

“Performance of audit work should include: Planning the audit, Examining and evaluation information, Communicating result, Following up”.

Pengertian empat langkah kerja pelaksanaan audit intern diatas menurut Hiro Tugiman (2006:53-78) adalah sebagai berikut:

- “1. Perencanaan harus didokumentasikan dan mencakup:
 - a. Menetapkan tujuan dan ruang lingkup pekerjaan,
 - b. Mendapatkan informasi mengenai aktivasi yang diperiksa,
 - c. Menentukan sumber–sumber yang penting dalam melaksanakan audit,
 - d. Mengkomunikasikan dengan pihak–pihak tertentu,
 - e. Melakukan survey langsung,
 - f. Menulis program audit,
 - g. Menentukan kapan, kepadasiapa hasil audit dikomunikasikan,
 - h. Mendapatkan persetujuan dan perencanaan pekerjaan audit.
2. Proses
 - a. Seluruh informasi yang berhubungan dengan tujuan dan ruang lingkup dikumpulkan,
 - b. Prosedur audit termasuk teknik pengujian dan sample harus dipilih
 - c. Proses pengumpulan analisis dan interprestasi serta dokumentasi harus diawasi untuk memelihara objektivitas.
3. Audit intern harus melaporkan hasil audit
 - a. Laporan ditulis setelah pekerjaan audit selesai,

- b. Audit intern harus mendiskusikan kesimpulan–kesimpulan dan rekomendasi dengan pihak manajemen,
1. Perencanaan harus didokumentasikan dan mencakup:
 - a. Menetapkan tujuan dan ruang lingkup pekerjaan,
 - b. Mendapatkan informasi mengenai aktivasi yang diperiksa,
 - c. Menentukan sumber–sumber yang penting dalam melaksanakan audit,
 - d. Mengkomunikasikan dengan pihak–pihak tertentu,
 - e. Melakukan survey langsung,
 - f. Menulis program audit,
 - g. Menentukan kapan, kepada siapa hasil audit dikomunikasikan,
 - h. Mendapatkan persetujuan dan perencanaan pekerjaan audit.
 2. Proses
 - a. Seluruh informasi yang berhubungan dengan tujuan dan ruang lingkup dikumpulkan,
 - b. Prosedur audit termasuk teknik pengujian dan sample harus dipilih
 - c. Proses pengumpulan analisis dan interpretasi serta dokumentasi harus diawasi untuk memelihara objektivitas.
 3. Audit intern harus melaporkan hasil audit
 - a. Laporan ditulis setelah pekerjaan audit selesai,

- b. Audit intern harus mendiskusikan kesimpulan–kesimpulan dan rekomendasi dengan pihak manajemen,
 - c. Laporan harus objektif dan jelas, ringkas, konstruktif dan tepat waktu,
 - d. Laporan mencakup rekomendasi untuk pemeliharaan dan pernyataan keberhasilan pelaksanaan disertai tindakan koreksi,
 - e. Laporan menyatakan tujuan, ruang lingkup, dan hasil pemeriksaan.
4. Pemeriksa intern harus melakukan tindak lanjut untuk memastikan tindakan yang pantas dilakukan.

2.1.3.2 Auditor Internal

Auditor internal dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya Halim (2008: 11) mendefinisikan auditor internal sebagai :

“Karyawan suatu perusahaan tempat mereka melakukan audit. Auditor internal terutama berhubungan dengan audit operasional dan audit kepatuhan.”

Menurut Sawyer (2009: 7) auditor internal merupakan:

“Suatu fungsi yang memberikan informasi yang diperlukan manajer dalam menjalankan tanggung jawab secara efektif. Auditor internal bertindak sebagai penilai independen untuk menelaah operasional perusahaan dengan mengukur dan mengevaluasi kecukupan kontrol serta efisiensi dan

efektivitas kinerja perusahaan. Auditor internal memiliki peranan yang penting dalam semua hal yang berkaitan dengan pengelolaan perusahaan dan risiko-risiko terkait dalam menjalankan usaha.”

Menurut Mulyadi (2010:29) pengertian auditor internal adalah sebagai berikut ini:

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

2.1.3.3 Profesionalisme Auditor Intenal

Pengertian profesionalisme menurut Arens (2008:105) diartikan sebagai:

“Professional means a responsibility for conduct that extends beyond satisfying individual responsibilities and beyond the require ments of our society law and regulations”.

“Profesionalisme merupakan tanggung jawab untuk bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat.”

Dimana pengertian profesionalisme menurut WilliamF. Messier dkk (2007:5), dalam buku “Jasa Audit dan Assurance pendekatan Sistematis” adalah sebagai berikut:

“Profesionalisme mengacu pada perilaku, tujuan atau kualitas yang memberi karakteristik atau memadai profesional atau orang yang professional.”

Pengertian kemampuan profesional auditor internal menurut Amin Widjaja Tunggal (2008:19) adalah:

“Sikap membangun suatu staf yang superior, seseorang harus terlebih dahulu mengetahui standar-standar keunggulan (*Standards for excellence*). Mengetahui audit memerlukan kecerdasan, kompetensi, dan kemampuan berurusan dengan orang lain pada setiap tingkatan perusahaan, menetapkan standar yang tinggi untuk praktisinya”.

Menurut Sawyer di alih bahasakan oleh Ali Akbar dalam bukunya “Internal Auditing” (2006:47) mengungkapkan bahwa profesionalisme auditor internal adalah:

”Profesionalisme auditor internal hendaknya memiliki kecakapan dalam melaksanakan setiap penugasan audit, atau paling tidak memiliki akses atas kecakapan, memiliki kecakapan dalam keahlian utama yang diperlukan dalam melakukan audit internal yang mendalam, mampu memahami orang lain dan memiliki apresiasi”.

Sedangkan definisi profesionalisme auditor internal menurut Hiro Tugiman (2006:27) menyatakan bahwa:

“Kemampuan profesional merupakan tanggung jawab bagian audit internal dan setiap audit internal. Pimpinan audit internal dalam setiap pemeriksaan haruslah menugaskan orang-orang yang secara bersama atau

keseluruhan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan secara tepat dan pantas”.

Berdasarkan uraian diatas, profesionalisme auditor internal adalah suatu usaha dan kredibilitas yang harus dimiliki oleh seorang auditor dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut yang dikemukakan oleh Akmal (2009:13) wujud profesionalisme dan peran profesi auditor internal mencakup lima kriteria yaitu:

- **Independensi**

Auditor internal dikatakan independen apabila dapat melaksanakan tugasnya secara bebas dan objektif. Kebebasan yang didapat oleh auditor internal yaitu untuk menentukan cakupan auditnya, bebas mengkomunikasikan hasil audit serta saran perbaikan yang diusulkan, hal tersebut memungkinkan auditor internal untuk melaksanakan tugasnya dengan tidak berpihak. Independensi dan objektivitas dapat dicapai melalui status organisasi dan sikap objektif dalam melaksanakan tugasnya.

1. **Status Organisasi**

Status organisasi unit audit internal haruslah memberikan keleluasaan untuk memenuhi atau menyelesaikan langsung tanggung jawab pemeriksaan yang diberikan. Auditor internal haruslah memperoleh dukungan dari manajemen senior atau dewan, sehingga mereka akan mendapatkan kerja sama dari

pihak yang diperiksa dan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara bebas dari berbagai campur tangan pihak lain.

2. Objektivitas

Objektivitas adalah suatu sikap mental independen yang harus dijaga oleh auditor internal dalam melaksanakan penugasan. Objektivitas mengharuskan auditor untuk melaksanakan penugasan sedemikian rupa sehingga mereka sejujurnya meyakini hasil pekerjaannya dan tidak melakukan kompromi terhadap kualitas pekerjaan yang signifikan. Auditor internal tidak boleh ditempatkan pada situasi yang akan mengakibatkan mereka tidak mampu untuk membuat pertimbangan profesional yang objektif.

- **Kemampuan Profesional**

Kemampuan profesional merupakan tanggung jawab bagian audit internal dan setiap auditor internal. Bagian audit internal haruslah memberikan jaminan atau kepastian bahwa teknis dan latar belakang pendidikan para pemeriksa internal telah sesuai bagi pemeriksaan yang akan dilaksanakan. Para auditor internal harus memenuhi standar profesional dalam melakukan audit. Para auditor internal harus memiliki pengetahuan, kecakapan, dan berbagai disiplin ilmu yang penting dalam pelaksanaan pemeriksaan. Kepatuhan pada standar profesi akan membantu auditor internal

untuk mempertanggungjawabkan audit yang telah dilaksanakan.

Kemampuan profesional mencakup:

A. Unit Audit internal

- a. Personalia: bagian audit internal haruslah memberikan jaminan atau kepastian bahwa teknis dan latar belakang pendidikan para pemeriksa internal telah sesuai bagi pemeriksaan yang akan dilakukan.
- b. Pengetahuan dan kecakapan: bagian audit internal haruslah memiliki atau mendapatkan pengetahuan, kecakapan, dan berbagai disiplin ilmu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab pemeriksaan
- c. Pengawasan: bagian audit internal haruslah memberikan kepastian bahwa pelaksanaan pemeriksaan internal akan diawasi sebagaimana mestinya.

B. Audit Internal

- a. Kesesuaian dengan standar profesi: para pemeriksa internal haruslah memenuhi standar profesional dalam melakukan pemeriksaan
- b. Pengetahuan dan kecakapan: para pemeriksa harus memiliki pengetahuan, kecakapan, dan berbagai disiplin ilmu yang penting dalam pelaksanaan pemeriksaan

- c. Hubungan antar manusia dan komunikasi: para pemeriksa haruslah memiliki kemampuan untuk menghadapi orang lain dan berkomunikasi secara efektif
- d. Pendidikan berkelanjutan: para pemeriksa internal harus meningkatkan kemampuan teknisnya melalui pendidikan yang berkelanjutan
- e. Ketelitian profesional: para pemeriksa internal harus melaksanakan ketelitian profesional yang sepatasnya dalam melaksanakan pemeriksaan.

- **Lingkup Pekerjaan Audit Internal**

Lingkup pekerjaan audit internal harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan dan dan keefektifan sistem pengendalian internal yang dimiliki organisasi dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan. Auditor internal menilai keekonomisan dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang ada. Manajemen bertanggung jawab menetapkan standar operasional yang diperlukan untuk menilai keekonomisan dan efisiensi penggunaan sumber daya dalam suatu kegiatan. Auditor internal haruslah menilai pekerjaan, operasi atau program untuk menentukan apakah hasil-hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh manajemen. Selain itu, auditor internal diharapkan dapat memberikan bantuan kepada manajer yang bertanggungjawab untuk menentukan tujuan,

sasaran, dan sistem. Lingkup pekerjaan pemeriksaan internal harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan dan keefektifan sistem pengendalian yang dimiliki oleh organisasi dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang terdiri dari:

- a. Keandalan informasi: pemeriksa internal harus meninjau keandalan (reabilitas dan integritas) berbagai informasi financial dan pelaksanaan pekerjaan dan operasi, serta berbagai cara yang dipergunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi, dan melaporkan informasi.
- b. Kesesuaian dengan kebijaksanaan, rencana prosedur, dan peraturan perundang-undangan: pemeriksa internal harus memeriksa sistem yang telah ditetapkan untuk memastikan kesesuaiannya dengan berbagai kebijaksanaan, rencana, prosedur, ketentuan perundang-undangan dan peraturan yang dimiliki.
- c. Perlindungan terhadap harta: pemeriksa internal harus meninjau berbagai alat atau cara yang digunakan untuk melindungi harta dan bila dipandang perlu, memverifikasi keberadaan dari suatu harta atau aktiva.
- d. Penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien: pemeriksa internal harus menilai keekonomisan dan efisiensi penggunaan sumber daya yang ada.

e. Pencapaian tujuan: pemeriksa internal haruslah menilai pekerjaan, operasi, atau program untuk menilai apakah hasil yang dicapai telah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, dan apakah pekerjaan, operasi atau program tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan rencana.

- **Pelaksanaan Tugas Audit Internal**

Pemeriksaan internal (*internal control*) bertanggungjawab untuk merencanakan dan melaksanakan tugas pemeriksaan, yang harus disetujui dan ditinjau oleh pengawas. Perencanaan pemeriksaan internal harus didokumentasikan dan meliputi penetapan tujuan pemeriksaan, memperoleh informasi tentang kegiatan yang akan diperiksa, penentuan tenaga yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan, pemberitahuan kepada para pihak yang dipandang perlu, melaksanakan survei secara tepat untuk lebih mengenali kegiatan yang dilakukan, penulisan program pemeriksaan. Proses pengujian dan pengevaluasian informasi yang dilakukan oleh pemeriksa internal adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan berbagai informasi yang berhubungan dengan tujuan pemeriksaan.
2. Informasi yang dikumpulkan harus mencukupi, kompeten, relevan, dan berguna untuk membuat dasar yang logis bagi temuan pemeriksaan dan rekomendasi.

3. Prosedur pemeriksaan, termasuk teknik pengujian dan penarikan contoh yang dipergunakannya, sebaiknya selektif terlebih dahulu.
4. Proses pengumpulan, analisis, penafsiran, dan pembuktian kebenaran informasi ini diawasi. Hal ini juga dilakukan agar diperoleh kepastian bahwa sikap objektif pemeriksa terus dijaga dan sasaran pemeriksaan dapat dicapai.
5. Seluruh kegiatan yang dilakukan pada saat pemeriksaan internal ditulis dalam kertas kerja.

Pemeriksaan internal melaporkan hasil pemeriksaan yang telah dilakukan. Sebelum mengeluarkan laporan, pemeriksa laporan haruslah terlebih dahulu mendiskusikan kesimpulan dan rekomendasi dengan pihak manajemen. Hal itu dilakukan untuk memperoleh tanggapan atau alasan mengenai keadaan yang diperiksa oleh pemeriksa internal.

- **Manajemen Bagian Audit Internal**

Pimpinan audit internal bertanggung jawab mengelola bagian audit internal secara tepat, sehingga pekerjaan pemeriksaan memenuhi tujuan umum dan tanggung jawab yang disetujui oleh manajemen senior dan diterima oleh dewan, sumber daya bagian audit internal dapat dipergunakan secara efisien dan efektif dan pelaksanaan pekerjaan pemeriksaan dilakukan dengan standar profesi. Pimpinan audit internal harus memiliki pernyataan tentang tujuan,

kewenangan, dan tanggung jawab untuk bagian audit internal. Pimpinan audit internal bertanggung jawab untuk memperoleh persetujuan dan manajemen senior dan dewan terhadap dokumen tertulis yang formal untuk bagian audit internal. Pimpinan audit internal juga harus menetapkan rencana bagi pelaksanaan tanggung jawab bagian audit internal, rencana ini harus sejalan dengan anggaran dasar organisasi, bagian audit internal dan bagian dari berbagai sasaran organisasi. Disamping perencanaan, pimpinan audit internal harus membuat berbagai kebijaksanaan dan prosedur secara tertulis sebagai pedoman bagi staf pemeriksa. Selain itu juga harus menetapkan dan mengembangkan program pengendalian mutu untuk mengevaluasi berbagai kegiatan dari berbagai audit internal. Pimpinan audit internal haruslah mengelola bagian audit internal secara tepat yang meliputi:

- a. Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab: pimpinan audit internal harus memiliki pernyataan tentang tujuan, kewenangan, dan tanggungjawab untuk bagian audit internal.
- b. Perencanaan: pimpinan audit internal harus mempersiapkan rencana bagi pelaksanaan tanggungjawab bagian audit internal.
- c. Berbagai kebijaksanaan dan prosedur: pimpinan audit internal harus membuat berbagai kebijaksanaan dan prosedur secara tertulis sebagai pedoman bagi staf pemeriksaan.

- d. Manajemen personel: pimpinan audit internal harus menetapkan suatu program untuk menyeleksi dan mengembangkan sumber daya manusia pada bagian audit internal.
- e. Auditor eksternal: pimpinan audit internal harus mengkoordinasikan usaha atau kegiatan auditor internal dengan auditor eksternal.
- f. Pengendalian mutu: pimpinan audit internal haruslah menetapkan dan mengembangkan program pengendalian mutu untuk mengevaluasi berbagai kegiatan dari berbagai bagian audit internal.

2.2 Ketidakjelasan Peran

2.2.1 Pengertian Peran

Pengertian peran menurut Kreitner and Kinicki yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014:14), mengatakan bahwa

“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.

2.2.2 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) bahwa

“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 menyembunyikanya.

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 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. Singkatnya, orang-orang yang mengalami ketidakjelasan peran yaitu 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

2.2.2.1 Ciri-ciri Ketidakjelasan Peran

Menurut Nimran (2004:89), seseorang menggambarkan ciri-ciriketidakjelasan peran sebagai berikut:

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

2.2.2.2 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 *customer servicenya* sebelum menghadapi pelanggan. Perusahaan melatih tak kurang 3.700 orang *customer 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.

2.2.2.3 Dimensi 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.

2.2.2.4 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.

2.3 Konflik Peran

2.3.1 Pengertian Konflik

Menurut Setiadi dan Kolip (2011:345) menyatakan bahwa

“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.

2.3.2 Pengertian Konflik Peran 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.

2.3.2.1 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.

2.3.2.2 Jenis- jenis konflik peran

Menurut McShane, (2005:211) dalam Suhartini dan Nana Habib Maulana (2011:57-77) ada tiga ciri konflik peran yang dapat terjadi dalam organisasi:

1. Konflik peran pribadi (*person-role conflict*). Konflik ini terjadi jika tuntutan peranan melanggar nilai-nilai dasar, sikap, dan kebutuhan individu yang menduduki suatu posisi. meliputi: sikap terhadap tujuan terkait kepentingan tujuan organisasi, kelompok maupun individu.
2. Konflik intra peran (*intrarole conflict*). Konflik ini terjadi jika individu yang berbeda merumuskan suatu peranan menurut perangkat harapan yang berbeda sehingga tidak mungkin bagi orang yang memegang peranan untuk memenuhi semua harapan tersebut. meliputi: pendapat individu dalam organisasi, kesamaan pemikiran yang sepaham dengan atasan,

kemampuan menempatkan diri di dalam organisasi dan kemampuan bekerja secara profesional.

3. Konflik antar peran (*interrole conflict*). Konflik antar peran dapat terjadi karena menghadapi peranan ganda. Konflik itu terjadi karena individu secara simultan (berbarengan) menampilkan banyak peranan, beberapa di antaranya mempunyai harapan yang bertentangan. meliputi: mendahulukan kepentingan organisasi, bekerja ditempat yang tidak tepat dan ketidaknyamanan dalam pekerjaan.

3 Ciri-ciri Konflik Peran

Nimran (2009:91) menyebutkan ciri-ciri seseorang yang berada dalam konflik peran, yaitu :

1. Mengerjakan hal-hal yang tidak perlu.
2. Terjepit di antara dua atau lebih kepentingan yang berbeda (atasan dan bawahan atau sejawat).
3. Mengerjakan sesuatu yang diterima oleh pihak yang satu tetapi tidak oleh pihak yang lain.
4. Menerima perintah yang bertentangan.
5. Mengerjakan sesuatu atau berhadapan dengan keadaan dimana saluran komando dalam organisasi tidak terpenuhi.

2.3.2.2 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.

2.3.2.3 Dimensi Indikator-Indikator Konflik Peran

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

1. Peran Auditor internal

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

2. Harapan Peran Auditor internal

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

3. Peran Sosial Auditor internal

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.
- Person-role conflict*, yang dapat terjadi jika tuntutan peran tidak sesuai dengan nilai-nilai, sikap, atau pandangan-pandangan *focal person*.

2.5 Komitmen Independensi

2.5.1 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

2.5.2 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 kredibilitas laporan keuangan yang disajikan oleh pihak manajemen.

2.5.4 Ciri- ciri Indenpedensi Auditor Internal

Mulyadi (2008:26) menggambarkan ciri-ciri mereka yang berada dalam indenpedensi sebagai berikut :

1. Sikap mental yang bebas dari pengaruh
2. Tidak dikendalikan oleh pihak lain.
3. Tidak tergantung pada orang lain

2.5.3Komitmen Independensi Auditor Internal

Selain komitemen yang berasal dari manajemen puncak, komitemen yang besar dari internal auditor terhadap independensi yang harus dijaganya juga menjadi elemen penting dalam membangun independensi internal auditor itu sendiri. Komitmen dari internal auditor terhadap independensi ini harus dituangkan dalam kode etik internal audit perusahaan dan dilaksanakan secara konsekwen. Internal auditor harus tidak memiliki kepentingan terhadap obyek atau aktivitas yang diauditnya. Apabila internal auditor memiliki keterkaitan dengan obyek audit yang mengakibatkan secara fakta auditor tidak independen, maka internal audit harus melaporkan hal tersebut kepada 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) bahwa

“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.

2.5.4 Dimensi 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.

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. 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.

2.5.5 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

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Topik Penelitian	Hasil Penelitian
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:

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

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 (R²). 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 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.

2.6 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 komimen 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.

2.6.1 Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Komitmen Independensi Audit Internal

Ambiguitas peran didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas (Kahn *etal.* 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.

2.6.2 Pengaruh Konflik Peran 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

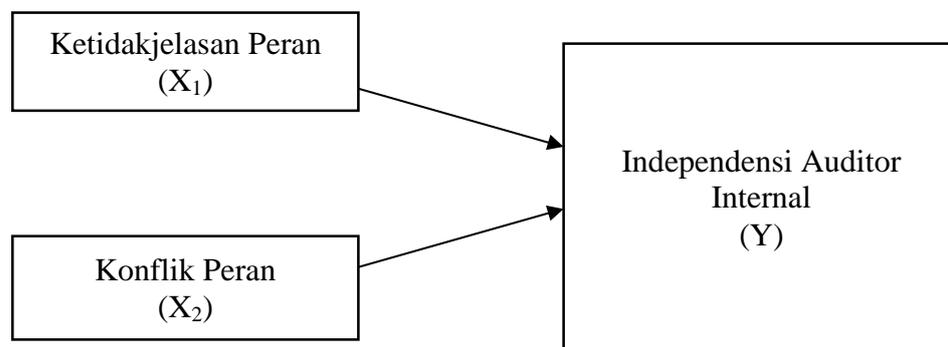
pada kemampuan mereka untuk melaksanakan fungsi termasuk kemampuan untuk menggunakan independensi.

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 2.2 Paradigma Penelitian

Bila dijabarkan secara matematis, maka hubungan antara variabel tersebut adalah:

Dimana:

$X1$ = Ketidakjelasan Peran

$X2$ = Konflik Peran

Y = Independensi auditor internal

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