

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan, disertai dengan terciptanya mesin dan peralatan canggih serta munculnya inovasi-inovasi kerja, perusahaan memerlukan seorang manajer yang mampu menumbuhkembangkan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Segala usaha dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut dengan menggunakan sumber daya yang tersedia yakni modal, skill, teknologi dan juga peran sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting bagi perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Seorang karyawan mungkin melaksanakan pekerjaannya dengan baik mungkin pula tidak.

Organisasi yang ada di dalam perusahaan sebaiknya berupaya memiliki pencapaian dalam sasaran dan tujuan Organisasi yaitu tujuan yang sama dalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, dan mekanisme kerja yang jelas.

Kinerja suatu perusahaan atau organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

Kinerja adalah pencapaian tugas yang diselesaikan oleh karyawan (Cascio, 2012:275). Kinerja auditor internal adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Akbar, 2015). Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai, 2013 :309).

Menurut Wakil Menteri Keuangan Mardiasmo, Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan tantangan bagi daya saing Indonesia. Sehingga, peningkatan kompetensi tenaga kerja menjadi hal yang mutlak diperlukan, termasuk bagi internal auditor. Ia menambahkan, kesiapan aparat internal auditor dalam menghadapi MEA menjadi kunci keberhasilan Indonesia ke depan. Beliau menyatakan bahwa setiap tenaga kerja terdidik dalam hal ini tenaga internal auditor harus memiliki kesiapan menghadapi MEA agar tenaga auditor internal tidak tergantikan dari pasar ASEAN, ujar Wamenkeu dalam Seminar Nasional Internal Audit 2015 di Solo, Rabu (15/04).

Ungkapan dari Wamenkeu ini tentu saja menjadi pertanyaan besar apakah auditor internal telah benar-benar siap untuk menghadapi MEA, apakah kinerja auditor internal sudah siap menghadapi auditor-auditor dari pasar bebas ASEAN,

dan apakah auditor internal sudah siap bersaing dengan auditor internal dari ASEAN. (sumber: www.kemenkeu.go.id).

Struktur atau susunan dalam organisasi perusahaan menunjukkan suatu hubungan ke kinerja, diantara faktor yang lebih menonjol adalah persepsi peran. Ada suatu hubungan positif antara persepsi peran dan evaluasi kinerja seorang karyawan pada suatu perusahaan. Sejauh persepsi peran karyawan itu memenuhi pengharapan peran dari sang atasan, karyawan itu akan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi.

Teori-teori dasar dan konsep-konsep audit telah menjawab bahwa keberadaan auditor internal dalam organisasi ditunjukan untuk memperbaiki kinerja. Jika tindakan audit berhasil dalam meningkatkan kinerja unit, berarti menunjang perbaikan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme auditor internal didasarkan pada kinerja auditor internal yang baik pula, dimana selanjutnya akan menunjang peningkatan kinerja organisasi pula.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal adalah ketidakjelasan peran dan konflik peran, auditor biasanya dihadapkan dengan potensi ketidakjelasan peran dan konflik peran yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja auditor internal di dalam suatu organisasi.

Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas – tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Ketidakjelasan peran merupakan

kesenjangan pemahaman, ketidakpastian, dan ketidakjelasan apa yang harus dilakukan seseorang individual dalam melakukan pekerjaannya. Ketidakjelasan peran 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 pekerjaan, penurunan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. (Agustina, 2009).

Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Adanya ketidakjelasan peran dalam suatu kantor atau perusahaan, dapat membuat kinerja auditor menjadi kurang optimal dalam menangani kliennya, sehingga dapat menurunkan kinerja seorang auditor. (Hanif, 2013). Penelitian yang dilakukan (Fanani, 2008) mengungkapkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Bila seorang individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan akibatnya adalah konflik peran. Ambiguitas peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus 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. (Robbins, 2015:372).

Untuk seorang auditor, tingkat stress yang dirasakan akan sangat besar karena profesi ini mempunyai derajat keahlian pada suatu spesialisasi bidang

tertentu. Tekanan kerja seseorang auditor dalam melaksanakan audit bukan hanya untuk kepentingan klien semata melainkan juga untuk berdiri atas landasan kepercayaan masyarakat. Konflik peran timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Menurut Fanani (2008) konflik peran (*role conflict*) timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain.

Konflik peran memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerjaan, penurunan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja auditor. (Agustina, 2009).

Konflik sebagai suatu proses yang mulai bila satu pihak merasakan bahwa suatu pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan segera mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang di perhatikan pihak pertama. (Robbins, 2015:124).

Konflik dapat merupakan masalah yang serius dalam setiap organisasi. Konflik itu mungkin tidak menimbulkan kematian suatu perusahaan tetapi pasti dapat merugikan kinerja suatu organisasi maupun mendorong kerugian bagi banyak karyawan yang baik. Semua konflik tidaklah buruk, konflik mempunyai sisi-sisi yang positif maupun negatif.

Fenomena yang dapat dilihat yang berkaitan dengan kinerja auditor internal yaitu, kasus kecurangan di Indonesia yang pernah terjadi seperti pencurian aset pada PT. PINDAD, Kepala Kepolisian Resor Kota Besar (Kapolrestabes) Bandung dan Komisaris Besar Polisi (Kombes Pol) Abdul Rakhman Baso mengatakan ada seorang karyawan PT Pindad sudah masuk bui di Mapolrestabes Bandung. Pada surat laporan yang masuk ke Polrestabes, dijelaskan ada keterlibatan oknum karyawan PT Pindad dengan laporan hilangnya 3 pucuk senjata laras pendek jenis revolver kaliber 38 milik PT Pindad, namun tidak ada atau tidak mencantumkan nama pelapornya, yang juga telah diturunkannya auditor internal untuk mendalami kasus ini. Dalam laporan tersebut disebutkan kalau senpi yang hilang itu jenisnya revolver kaliber 38. Hal tersebut menunjukkan lemahnya kinerja auditor dalam mencegah kecurangan di perusahaan dimana auditor internal diturunkan setelah terjadinya kasus kecurangan, bukan mencegah terjadinya kecurangan di perusahaan (<http://news.detik.com>, 2012).

Kejadian seperti ini berarti PT Pindad (persero) mengalami pencurian merupakan tindakan pengambilan kekayaan yang dimiliki oleh pihak lain tanpa seizin pemilik. Senjata api pada PT pindad termasuk barang jadi yang merupakan aset lancar dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya bentuk kecurangan dari salah seorang oknum 5 karyawan.

Terjadinya kehilangan aset di PT. PINDAD mengindikasikan bahwa terjadi masalah pengendalian fisik atas aset dan catatan. Untuk menyelenggarakan pengendalian intern yang memadai, aktiva dan catatan harus dilindungi.

Fenomena diatas menunjukkan bahwa kinerja auditor masih rendah sehingga dibutuhkan kinerja auditor yang baik agar negara ini terbebas dari korupsi.

Fenomena lain yang terjadi, peneliti senior Direktorat Penelitian BUMN mengatakan dalam praktiknya yang terjadi pada PT PINDAD (Persero) belum melaksanakan audit internal pada bagian operasional yang dilakukan untuk triwulan pertama pada tahun 2010. Sehingga laporan audit yang dibuat oleh auditor internal yang dinilai belum tepat waktu, seharusnya dimulai pada 5 Mei 2010 dan selesai tanggal 28 Mei 2010 mundur hingga 31 Juni 2010, dampak dari permasalahan tersebut adalah terlambatnya tujuan dari pelaksanaan audit internal dan keterlambatan tersebut menyebabkan pihak manajemen tidak akan memiliki pengetahuan lengkap atas kondisi yang terjadi di perusahaan dan akan memperlambat pengambilan keputusan atau memberikan rekomendasi untuk dilakukannya tindakan perbaikan yang dibutuhkan atas masalah yang terjadi di perusahaan. (www.tribunnews.com).

PT PINDAD jika dikaitkan dengan dimensi kinerja auditor internal maka pelaksanaan penugasan tidak terpenuhi, karena auditor internal tidak mendokumentasikan informasi yang memadai, handal, relevan, dan berguna untuk mendukung kesimpulan, sehingga mengakibatkan komunikasi yang disampaikan tidak tepat waktu dan menyebabkan terlambatnya pengambilan keputusan.

Penelitian ini merupakan Replikasi Penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Fanani (2008) dengan judul Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. Adapun perbedaan penulis

dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zaenal Fanani (2008) adalah pada variabel independen dan unit penelitian. Zaenal Fanani meneliti tentang pengaruh struktur audit sedangkan penulis tidak meneliti variabel tersebut. Unit penelitian pada penelitian Zaenal Fanani (2008) adalah pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Jawa Timur sesuai dengan Direktori Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh IAI pada tahun 2003. Sedangkan unit penelitian penulis adalah pada Studi dilakukan di PT. PINDAD (Persero) Kota Bandung dengan judul Pengaruh Ketidakjelasan Peran dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor pada tahun 2018.

Berdasarkan penjelasan diatas dengan fenomena yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KETIDAKJELASAN PERAN DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL”** (Studi pada PT. PINDAD (PERSERO) Kota Bandung).

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka secara spesifik rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana ketidakjelasan peran auditor internal pada PT. PINDAD (Persero) di Kota Bandung;
2. Bagaimana konflik peran auditor internal pada PT. PINDAD (Persero) di Kota Bandung;

3. Bagaimana Kinerja Auditor Internal pada PT. PINDAD (Persero) di Kota Bandung;
4. Seberapa besar pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal pada PT. PINDAD (Persero) di Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor Internal pada PT. PINDAD (Persero) di Kota Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh Ketidakjelasan Peran dan Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor Internal pada PT.PINDAD (Persero) di Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Ketidakjelasan Peran Auditor Internal pada PT. PINDAD (Persero) di Kota Bandung;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Konflik Peran Auditor Internal pada PT. PINDAD (Persero) di Kota Bandung;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Auditor Internal pada PT. PINDAD (Persero) di Kota Bandung;
4. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal pada PT. PINDAD (Persero) di Kota Bandung. (Persero) di Kota Bandung.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor Internal pada PT. PINDAD (Persero) di Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Ketidakjelasan Peran dan Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor Internal pada PT. PINDAD (Persero) di Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dipercaya dan memberikan manfaat yang berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dalam memperbanyak pengetahuan yang berhubungan dengan ambiguitas peran, konflikperan, dan Kinerja Auditor Internal. Selain itu juga penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh ambiguitas peran dan konflik peran terhadap Kinerja Auditor Internal.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Ada pun manfaat atau kegunaan yang dapat diperoleh antara lain :

1. Bagi Penulis :

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang dan untuk meraih gelar sarjana (S1) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai metode penelitian yang menyangkut masalah Auditor Internal secara umum.
- c. Hasil penelitian ini juga melatih kemampuan teknis analitis yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan dalam melakukan pendekatan terhadap suatu masalah, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan mendalam berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya :

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan pemikiran dalam penelitian lebih lanjut serta dapat menjadi bahan referensi khususnya bagi pihak-pihak lain yang meneliti dengan kajian yang sama yaitu pengaruh ambiguitas peran dan konflik peran terhadap Kinerja Auditor Internal.

3. Bagi Perusahaan :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai keadaan ambiguitas peran, konflik peran, dan Kinerja Auditor Internal.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghimpun informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi kantor guna meningkatkan kinerja.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat memberikan kontribusi dalam proses penyelenggaraan perusahaan yang baik.

4. Bagi Pembaca :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada para pembaca mengenai pengaruh ambiguitas peran dan konflik peran terhadap Kinerja Auditor Internal.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka pengumpulan data untuk penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada PT. PINDAD (Persero) Bandung, yang berlokasi di Jl. Terusan Gatot Subroto No.517, Kebon Kangkung, Kiaracandong, Suka Pura, Kota Bandung. Untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai objek yang akan diteliti, maka peneliti melaksanakan penelitian pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.