

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Audit Internal

2.1.1.1 Pengertian Audit Internal

Pengertian audit internal menurut The institute of internal auditors dalam Sawyers yang diterjemahkan oleh Desi Adhariani (2009:9) adalah :

“Audit internal adalah aktivitas independen, keyakinan obyektif dan konsultasi yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Audit tersebut membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola.”

Pengertian audit internal menurut Lawrence B. Sawyer, dkk (2009:10)

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

Auditor internal adalah sebuah penilaian secara sistematis dan objektif yang dilakukan oleh auditor internal terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan apakah (1) informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan; (2) risiko yang dihadapi perusahaan telah diidentifikasi dan diminimalisasi; (3) peraturan

eksternal serta kebijakan dan prosedur internal yang bisa diterima telah diikuti; (4) kriteria operasi yang memuaskan telah dipenuhi; (5) sumberdaya telah digunakan secara efisien dan ekonomis; (6) tujuan organisasi telah dicapai secara efektif semua dilakukan dengan tujuan untuk dikonsultasikan dengan manajemen dan membantu anggota organisasi dalam menjalankan tanggung jawabnya secara efektif”.

Pengertian audit internal menurut Mulyadi (2010:29) auditor internal adalah:

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

Dari definisi diatas penulis menyimpulkan Audit Internal adalah sebuah penilaian secara sistematis dan objektif yang dilakukan oleh audit terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda. Pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah.

2.1.1.2 Tujuan dan Fungsi Auditor Internal

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

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

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

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

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

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

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

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

- a. Fungsi audit internal adalah menyelidiki dan menilai pengendalian internal dan efisiensi pelaksanaan fungsi berbagai tugas organisasi. Dengan demikian fungsi audit internal merupakan bentuk pengendalian yang fungsinya adalah untuk mengukur dan menilai efektifitas dari unsur-unsur pengendalian internal yang lain.
- b. Fungsi audit internal merupakan kegiatan penilaian bebas, yang terdapat dalam organisasi, dan dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi,

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

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

2.1.1.3 Kedudukan Auditor Internal

kedudukan auditor internal dalam struktur organisasi sangat mempengaruhi keberhasilannya menjalankan tugas, sehingga dengan kedudukan tersebut memungkinkan auditor internal dapat melaksanakan fungsinya dengan baik serta dapat bekerja dengan luwes dalam arti independen dan objektif. Struktur organisasi penetapan bagian auditor internal secara jelas disertai dengan *job description* yang jelas akan membawa dampak yang positif dalam proses

komunikasi antara auditor internal dengan pihak pemilik perusahaan atau manajer. Namun sebaliknya, penempatan yang tidak jelas akan menghambat jalannya arus pelaporan dari auditor internal karena itu perlu di tentukan secara tegas kedudukan auditor internal ini.

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

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

2.1.1.4 Tanggung Jawab Auditor Internal

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

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

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

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

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

Tanggung jawab dari auditor internal yang dikemukakan oleh Amin

Widjaja Tunggal (2012:22) dapat disimpulkan sebagai berikut :

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

Tanggung jawab internal auditor di dalam perusahaan tergantung pada status dan kedudukannya di dalam perusahaan tersebut, dalam pembahasan ini tanggung jawab internal auditor lebih di khususkan kepada kedudukan dan peranan internal auditor untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaan. Tanggung jawab tersebut harus memberikan akses penuh kepada internal auditor tersebut untuk berurusan dengan kekayaan dan karyawan perusahaan yang relevan dengan pokok permasalahan yang dihadapi. Tanggung jawab internal auditor dalam perusahaan haruslah ditetapkan dengan jelas melalui kebijakan manajemen perusahaan. Selain itu tanggung jawab internal auditor dalam perusahaan haruslah ditetapkan dengan jelas dengan kebijakan manajemen.

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

2.1.1.5 Ruang Lingkup Audit Internal

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

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

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

2.1.1.6 Standar Profesi Audit Internal

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

1. Standar Atribut

a. Tujuan, Kewenangan, dan Tanggung jawab

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

b. Independensi dan Objektivitas

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

c. Keahlian dan Kecermatan Profesional

Penugasan harus dilaksanakan dengan memerhatikan keahliannya dan kecermatan profesional.

d. Program Quality Assurance fungsi Audit Internal

Penanggung jawab Fungsi Audit Internal harus mengembangkan dan memelihara program quality assurance, yang mencakup seluruh aspek dari fungsi audit internal dan secara terus menerus memonitor efektivitasnya. Program ini mencakup penilaian kualitas internal dan eksternal secara periodik serta pemantauan internal yang berkelanjutan. Program ini harus dirancang untuk membantu fungsi

audit internal dalam menambah nilai dan meningkatkan operasi perusahaan serta memberikan jaminan bahwa fungsi audit internal telah sesuai dengan Standar dan Kode Etik Audit Internal.

2. Standar Kinerja

a. Pengelolaan Fungsi Audit Internal

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

b. Lingkup Penugasan

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

c. Perencanaan Penugasan

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

d. Pelaksanaan Penugasan

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

e. Komunikasi Hasil Penugasan

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

f. Pemantau Tindak Lanjut

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

g. Resolusi Penerimaan oleh Manajemen

Mendiskusikan masalah terkait risiko residual yang tidak dapat diterima organisasi, jika tidak menghasilkan keputusan penanggung jawab fungsi auditor internal dan manajemen senior harus melapor

pada pimpinan dan dewan pengawas organisasi untuk mendapat resolusi.

2.2 Role Ambiguity (Ketidakjelasan Peran)

2.2.1 Definisi Role Ambiguity (Ketidakjelasan Peran)

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

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

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

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

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

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

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

“Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa, dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaan.”

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

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

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

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

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

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

Menurut Bhuian *et al* dalam Adi (2012)

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

2.2.2 Ciri-ciri *Role Ambiguity* (Ketidakjelasan Peran)

Nimran Umar (2009:89) menggambarkan ciri-ciri mereka yang berada dalam

ketidakjelasan peran sebagai berikut:

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

Sedangkan Menurut Rizzo, House, dan Lirtzman dalam Pratina (2013), ciri-ciri dari *role ambiguity* yaitu sebagai berikut:

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

Berikut ini akan dijelaskan kembali pengertian dari masing-masing penyebab ciri-ciri ketidakjelasan peran tersebut:

1. Wewenang

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

2. Tanggung jawab

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

3. Kejelasan tujuan

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

4. Cakupan Pekerjaan

Mengetahui cakupan dari pekerjaan dari bagaimana kerjanya di evaluasi.

2.2.4 Faktor-faktor penyebab *Role Ambiguity* (Ketidakjelasan Peran)

Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya ketidakjelasan peran menurut Everly dan Giordano dalam Munandar (2010:392) antara lain:

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

2.3 *Role Conflict* (Konflik Peran)

2.3.1 Definisi *Role Conflict* (Konflik Peran)

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

Menurut Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015:183) *Role Conflict* adalah :

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

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

“Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja. Konflik peran berdampak negatif terhadap perilaku auditor, seperti timbulnya ketergantungan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja secara keseluruhan.”

Handoko (2012:349) mengatakan bahwa:

“Konflik peran dalam diri individu yaitu sesuatu yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.”

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

“Konflik peran (*role conflict*) adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.”

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

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

Mulyadi (2010:21) menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan akuntan yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk

menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kinerja tersebut merupakan mutlak dan tidak dapat dipisahkan dari pengertian kualitas auditor yang ditentukan oleh dua hal yaitu kompetensi (keahlian) dan independensi.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Role Conflict* (Konflik Peran)

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

1. Masalah Komunikasi
Hal ini diakibatkan salahnya pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang kurang atau sulit dimengerti atau informasi yang mendua dan tidak lengkap serta gaya individu yang tidak konsisten.
2. Masalah Struktur Organisasi
Hal ini disebabkan karena adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya-sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.
3. Masalah Pribadi
Hal ini disebabkan, karena tidak sesuai dengan tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

2.3.3 Ciri-Ciri *Role Conflict* (Konflik Peran)

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

1. Sumber daya manusia
2. Mengesampingkan aturan
3. Kegiatan yang tidak perlu
4. Arahan yang tidak jelas

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

1. Sumber daya manusia

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

2. Mengesampingkan aturan

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

3. Kegiatan yang tidak perlu

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

4. Arahan yang tidak jelas

Bekerja dibawah arahan yang tidak pasti dari perintah yang tidak jelas.

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

2.3.4 Penyebab *Role Conflict* (Konflik Peran)

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

1. Koordinasi Arus Kerja

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

2. Kecukupan Wewenang

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

3. Kecukupan Komunikasi

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

4. Kemampuan adaptasi

Kemampuan menangani perubahan keadaan dengan baik dan tepat waktu.

2.3.5 Klasifikasi *Role Conflict* (Konflik Peran)

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

1. *Intrasender role conflict*, yang dapat terjadi jika terdapat *incompatible* pesan-pesan dan perintah-perintah yang berbeda yang bersumber dari seorang anggota *role-set*.

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

2.4 Independensi Auditor Internal

2.4.1 Definisi Independensi Auditor Internal

Menurut Mulyadi (2010:87)

“Independensi auditor internal merupakan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung oleh pihak lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.”

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

Menurut Purba (2009:73) menyatakan bahwa :

“independensi auditor internal merupakan suatu keadaan dimana individu telah mengikat tindakannya terhadap keyakinan yang sangat mendukung kegiatan dan keterlibatannya sendiri.”

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.

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

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

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

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa seorang auditor akan dikatakan independen apabila status organisasi memiliki keleluasaan dalam menyelesaikan tanggung jawab pemeriksaan yang diberikan dan memiliki sikap objektifitas, dalam arti bahwa internal audit memiliki sikap mental jujur dan

sungguh-sungguh yakin akan hasil pekerjaannya serta tidak akan membuat penilaiannya diragukan.

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

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

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

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

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

Audit internal bekerja dalam suatu perusahaan untuk melakukan audit bagi kepentingan manajemen. Tugas yang diberikan pada auditor internal bermacam-macam, tergantung dari perintah atasannya. Dalam menjalankan tugasnya sebagai auditor internal harus berada diluar fungsi lini dalam suatu organisasi. Seorang

auditor internal wajib memberikan informasi yang penting bagi pihak manajemen yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan yang digunakan oleh pihak manajemen.

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

Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, organisasi pemeriksa dan pemeriksa harus bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern, dan organisasi yang dapat mempengaruhi independensinya. Dengan pernyataan standar umum kedua ini, organisasi pemeriksa dan para pemeriksanya bertanggung jawab untuk dapat mempertahankan independensinya sedemikian rupa, sehingga pendapat, simpulan, pertimbangan atau rekomendasi dari hasil pemeriksaan yang dilaksanakan tidak memihak dan dipandang tidak memihak oleh pihak manapun.

2.4.2 Pentingnya Independensi

Para auditor internal adalah karyawan perusahaan yang mereka audit. Mereka harus independen dari aktivitas yang mereka audit. Independensi dapat dicapai melalui status organisasional dan objektivitas auditor internal.

Menurut AminWidjaja Tunggal (2012:22) pentingnya independensi akan dijelaskan sebagai berikut :

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

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

2.4.3 Ciri-Ciri Independensi Auditor Internal

Ciri-ciri independensi auditor internal menurut Hiro Tugiman (2006:20-26) adalah sebagai berikut:

1. Status Organisasi

- a. Pimpinan audit internal bertanggung jawab terhadap individu di dalam organisasi
- b. Pimpinan audit internal harus memiliki hubungan langsung dengan dewan.
- c. Kemandirian harus ditingkatkan bila pengangkatan atau pergantian pimpinan audit internal dilakukan atas persetujuan dewan.
- d. Tujuan, kewenangan dan tanggung jawab bagian audit internal harus didefinisikan dalam dokumen tertulis.

- e. Pimpinan audit internal setiap tahun harus mengajukan persetujuan mengenai rangkuman jadwal kegiatan pemeriksaan, susunan kepegawaian, dan anggaran unruk diinformasikan kepada dewan.
- f. Pimpinan audit harus memberikan laporan tahunan tentang berbagai kegiatan kepada manajemen senior dan dewan setiap periode yang lebih singkat bila dipandang perlu.

1. Objektivitas

- a. Objektif adalah sikap mental bebas yang harus dimiliki oleh pemeriksa internal (*internal auditor*) dalam melaksanakan pemeriksaan.
- b. Memiliki sikap objektif akan memungkinkan para auditor internal melaksanakan pemeriksaan dengan suatu cara, sehingga mereka akan sungguh-sungguh yakin atas hasil pekerjaannya dan tidak akan membuat penilaian yang kualitasnya merupakan hasil kesepakatan atau diragukan.
- c. Sikap objektif auditor internal tidaklah terpengaruh atau berkurang bila pemeriksa menganjurkan suatu standar pengawasan bagi sistem-sistem atau meninjau (*review*) prosedur sebelum hal-hal tersebut diterapkan.

Unsur-unsur yang mempengaruhi Independensi Auditor adalah sebagai berikut:

- a. Kepercayaan masyarakat terhadap integritas, objektivitas dan independensi

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

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

2.5 Kerangka Pemikiran

2.6.1 Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Independensi Auditor Intenal

Dalam teori ambiguitas peran berhubungan dengan kurangnya keyakinan bahwa seorang karyawan merasakan tentang tanggung jawabnya dan wewenang dalam perusahaan (Lawrence et al, 2008). Menilai peran dari profesi internal auditor itu apakah terdapat unsur ambiguitas atau tidak, internal auditor diminta untuk menyatakan tingkat kejelasan yang mereka alami dalam tentang ambiguitas peran menjelaskan bahwa ambiguitas peran dalam beberapa sub bidang tidak menyebabkan auditor internal merasakan independensi mereka melemah, akan tetapi dalam sub bidang yang lainnya memiliki pengaruh terhadap independensi.

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

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

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

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

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

Menurut Bhuian *et al* dalam Adi (2012)

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

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

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

“Ambiguitas peran (*role ambiguity*) memiliki berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen terhadap independensi auditor internal, karena apabila individu tidak jelas akan peran utama mereka hingga kurangnya informasi yang dibutuhkan bagi kesuksesan kinerja peran tersebut akan mengakibatkan kinerja menurun. Ambiguitas peran dapat menyebabkan rentan terhadap ketidakpuasan kerja hingga kejenuhan yang mengakibatkan turunnya komitmen independensi.”

Berdasarkan pendapat dan kajian penelitian sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa apabila individu mengalami ketidakjelasan akan peran utama mereka hingga kurangnya informasi yang dibutuhkan bagi kesuksesan kinerja peran tersebut akan mengakibatkan kinerja menurun. Ambiguitas peran dapat menyebabkan rentan terhadap ketidakpuasan kerja hingga kejenuhan yang mengakibatkan turunnya independensi.

2.6.2 Pengaruh *Role Conflict* terhadap Independensi Auditor Intenal

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

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

“Konflik peran (*role conflict*) adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.”

Menurut 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 sebagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.”

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

“Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja. Konflik peran berdampak negatif terhadap perilaku auditor, seperti timbulnya ketergantungan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja secara keseluruhan.”

Menurut Lusius Kharismawan Sindudisastra (2014) :

“apabila konflik peran mengalami kenaikan maka independensi auditor internal akan mengalami penurunan.”

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

Penelitian Angga Prasetyo (2011) menunjukkan bahwa:

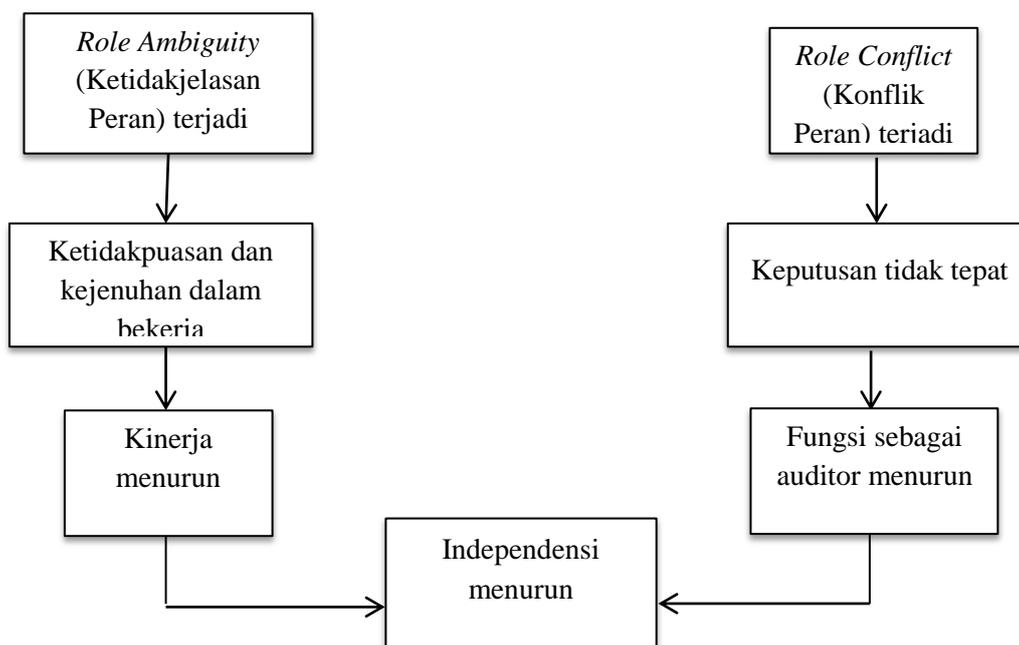
“Konflik peran memiliki efek negatif yang signifikan pada komitmen independensi auditor internal. Hal ini mengidentifikasi bahwa konflik peran yang semakin meningkat dapat menyebabkan turunnya komitmen independensi auditor internal. Konflik ini mungkin tidak menimbulkan kematian suatu perusahaan tetapi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

Artinya, konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal. Dimensi yang berpengaruh paling besar terhadap komitmen independensi adalah konflik antara nilai personal auditor dengan persyaratan dan ekspektasi manajemen dan profesi audit internal.

Berdasarkan pendapat dan kajian penelitian sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa konflik peran yang dialami auditor dapat berdampak negatif

pada kemampuan mereka melaksanakan fungsi termasuk kemampuan untuk menggunakan independensi.

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



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Penelitian Terdahulu

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

yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian tersebut dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
			Independen	Dependen	
1.	Angga Prasetyo Dan Marsono (2011)	Pengaruh <i>Role Ambiguity</i> dan <i>Role Conflict</i> terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal	Pengaruh Konflik dan Ambiguitas Peran	Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Role Conflict</i> memiliki efek yang signifikan pada komitmen independensi auditor internal, dan <i>Role Ambiguity</i> berpengaruh negatif terhadap komitmen independensi auditor internal, sedangkan berdasarkan uji simultan (uji F), konflik peran dan ambiguitas peran memiliki pengaruh terhadap komitmen independensi auditor internal
2.	Gartiria Hutami (2011)	Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah	Pengaruh <i>Role Ambiguity</i> dan <i>Role Conflict</i>	Komitmen Independensi Auditor Internal	Hasil penelitian mendapatkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen independensi Aparat Inspektorat Kota Semarang yang memiliki konflik peran yang besar cenderung memiliki komitmen independensi yang

					lebih rendah
3.	Intan Putri Saraswati (2014)	Pengaruh Tekanan Klien, Konflik Peran dan <i>Role Ambiguity</i> terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat PEmerintah	Pengaruh Tekanan Klien, Konflik Peran dan <i>Role Ambiguity</i>	Komitmen Independensi Aparat Inspektorat Pemerintah Daerah	Hasil penelitian: (1) tekanan klien berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat, (2) konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat, (3) ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat, (4) tekanan klien, konflik peran dan ambiguitas peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat. Independensi aparat inspektorat sangat dibutuhkan untuk menjalankan fungsi pengawasan serta fungsi evaluasi terhadap sistem pengendalian manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tekanan klien, konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi aparat inspektorat. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 36 responden.

4.	Ahmad and Taylor	<i>Commitment to Independence by Internal Auditors: The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict</i>	<i>The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict</i>	<i>Commitment to independence by Internal Auditors</i>	<i>The result that both role ambiguity and role conflict are significantly negatively related to commitment to independence, the underlying dimensions found to have greatest impact on commitment to independence are; first, ambiguity in both the exercise of authority by the internal auditor and time pressure faced by the internal auditor; and second, conflict between the internal auditor's personal values and both management's and their profession's expectations and requirements.</i>
----	------------------	--	---	--	---

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

1. Persamaan dengan Angga Prasetyo dan Marsono (2011) adalah penggunaan variabel X yaitu *Role Ambiguity, Role Conflict*. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada perusahaan berskala besar di Kota Semarang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Kereta Api Indonesia di Kota Bandung.
2. Persamaan dengan Gartiria Hutami (2011) adalah penggunaan variabel X yaitu ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), konflik

peran (*role conclict*) dan variabel Y yaitu Independensi Auditor Internal. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada Inspektorat Kota Semarang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Kereta Api Indonesia di Kota Bandung.

3. Persamaan dengan Intan Putri Saraswati (2014) adalah penggunaan variabel X yaitu ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), konflik peran (*role conclict*). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel X1 (Tekanan Klien) tidak digunakan oleh peneliti ini.
4. Persamaan dengan Ahmad and Taylor (2009) adalah penggunaan variabel X yaitu *Role Ambiguity, Role Conflict*. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada perusahaan *Listed Di Bursa Efek Malaysia* dan mempunyai *in-house* departemen audit internal sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Kereta Api Indonesia di Kota Bandung.

2.7 Hipotesis

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

H1: *Role Ambiguity* (Ketidakjelasan peran) berpengaruh terhadap independensi Auditor Internal

H2: *Role Conflict* (Konflik peran) berpengaruh terhadap independensi Auditor Internal