

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Struktur Audit**

###### **2.1.1.1 Pengertian Struktur Audit**

Pengertian struktur menurut Wursanto (2003:20) Struktur adalah susunan atau hubungan daripada setiap bagian secara keseluruhan. Bagian disini merupakan kumpulan beberapa kegiatan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Selanjutnya tentang pengertian audit menurut Sukrisno (2012:3) sebagai berikut :

*“Auditing* merupakan suatu pemeriksaan 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.”

Pengertian audit lainnya menurut Mulyadi (2002:9) adalah:

*“Auditing* adalah suatu proses sistematika 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 yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan”.

Pendekatan struktur audit menurut Bamber et al (1998) dalam Zaenal Fanani (2008) menyatakan bahwa :

“Pendekatan struktur audit merupakan sebuah pendekatan sistematis terhadap *auditing* yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit”.

Berdasarkan kedua definisi di atas menunjukkan bahwa. struktur audit merupakan alat atau susunan prosedur untuk membantu auditor melakukan kegiatan audit. Struktur tersebut disusun sedemikian rupa kemudian dilaksanakan sehingga kegiatan audit tercapai. Penggunaan pendekatan struktur audit berguna untuk mendorong efektivitas dan efisiensi, dan mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan, atau kualitas. Maka dari itu struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya yang dapat meningkatkan kinerja auditor.

#### **2.1.1.2 Manfaat Penggunaan Struktur Audit**

Menurut (Bowrin 1998) dalam Fanani (2008) ada 3 manfaat menggunakan struktur audit :

1. Meningkatkan Efektivitas Audit
2. Meningkatkan Efisiensi Audit
3. Mengurangi Litigasi yang Dihadapi KAP

#### **2.1.1.3 Komponen Struktur Audit**

Komponen Struktur Audit dalam Zaenal Fananni (2008) adalah :

- “1. Prosedur Atau Aturan Dalam Pelaksanaan Audit.
2. Petunjuk Atau Instruksi Pelaksanaan Audit.
3. Mematuhi Keputusan Yang Ditetapkan.
4. Penggunaan Media Transformasi (Komputer) Dan Kebijakan Audit Yang Kompherensif Dan Terintegritas.”

Dari keempat komponen mengenai struktur audit di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut :

#### 1. Prosedur Atau Aturan Audit Dalam Pelaksanaan Audit.

Menurut Mulyadi (2002:86-89) mengenai Prosedur Audit yang biasa dilakukan oleh auditor adalah sebagai berikut :

- a. Inspeksi  
Inspeksi merupakan pemeriksaan secara rinci terhadap dokumen atau kondisi fisik sesuatu. Prosedur audit ini banyak dilakukan oleh auditor. Dengan melakukan inspeksi terhadap sebuah dokumen, auditor akan dapat menentukan keaslian dokumen tersebut.
- b. Pengamatan (*Observation*)  
Pengamatan merupakan prosedur audit yang digunakan oleh auditor untuk melihat atau menyaksikan suatu kegiatan secara langsung.
- c. Permintaan Keterangan (*Inquiry*)  
Permintaan keterangan merupakan prosedur audit yang dilakukan dengan meminta keterangan secara lisan. Bukti audit yang dihasilkan dari prosedur ini adalah bukti lisan dan bukti dokumenter.
- d. Konfirmasi  
Konfirmasi merupakan bentuk penyelidikan yang memungkinkan auditor memperoleh konfirmasi secara langsung dari pihak ketiga yang independen.
- e. Penelusuran (*Tracing*)  
Auditor melakukan penelusuran informasi sejak mula-mula data tersebut direkam pertama kali dalam dokumen, dilanjutkan dengan pelacakan pengolahan data tersebut dalam proses akuntansi.
- f. Pemeriksaan Bukti Pendukung (*Vouching*)  
Pemeriksaan ini meliputi, inspeksi terhadap dokumen-dokumen yang mendukung suatu transaksi atau data keuangan untuk menentukan kewajaran dan kebenarannya. Perbandingan dokumen tersebut dengan catatan akuntansi yang berkaitan.

- g. Penghitungan (*Counting*)  
Penghitungan ini meliputi, penghitungan fisik terhadap sumber daya berwujud seperti kas atau persediaan di tangan, serta pertanggungjawaban semua formulir bernomor urut tercetak.
- h. *Scanning*  
Merupakan review secara cepat terhadap dokumen, catatan dan daftar untuk mendeteksi unsur-unsur yang tampak tidak biasa yang memerlukan penyelidikan lebih mendalam.
- i. Pelaksanaan Ulang (*Reperforming*)  
Prosedur ini merupakan pengulangan aktivitas yang dilaksanakan oleh klien. Umumnya pelaksanaan ulang diterapkan pada penghitungan dan rekonsiliasi yang telah dilakukan oleh klien.
- j. Teknik Audit Berbantuan Komputer  
Bilamana catatan akuntansi klien diselenggarakan dalam media elektronik, auditor perlu menggunakan *computer techniques* dalam menggunakan berbagai prosedur audit di atas.”

## 2. Petunjuk Atau Instruksi Pelaksanaan Audit

Setiap auditor perlu mempertimbangkan apakah ia akan menerima atau menolak perikatan audit dari calon kliennya. Jika auditor memutuskan untuk menerima perikatan audit dari calon kliennya, ia akan melaksanakan audit dalam beberapa tahap. Menurut Mulyadi (2002: 122 ) tahap-tahap audit atas laporan keuangan di bagi menjadi empat tahap sebagai berikut :

### a. Penerimaan Perikatan Audit

Perikatan adalah kesepakatan dua pihak untuk mengadakan suatu ikatan perjanjian. Dalam perikatan audit, klien yang memerlukan jasa auditng mengadakan suatu ikatan perjanjian dengan auditor.

#### b. Perencanaan Audit

Langkah berikutnya setelah perikatan audit diterima oleh auditor adalah perencanaan audit. Keberhasilan penyelesaian perikatan audit sangat ditentukan oleh kualitas perencanaan audit yang dibuat oleh auditor.

#### c. Pelaksanaan Pengujian Audit

Tahap ketiga pekerjaan audit adalah pelaksanaan pengujian audit. Tahap ini juga disebut dengan “pekerjaan lapangan”. Pelaksanaan pekerjaan lapangan ini harus mengacu ke tiga standar auditing yang termasuk ke dalam kelompok “standar pekerja lapangan”

#### d. Pelaporan Audit

Tahap akhir pekerjaan audit atas laporan keuangan adalah pelaporan audit. Pelaksanaan tahap ini harus mengacu ke “standar pelaporan”.

Planning an Audit and Designing an Audit Approach, Arens (153: 2009)

#### 1. Accept Client and Perform Initial Audit Planning

Initial audit planning involves four things, all of which should be done early in the audit :

- a. The auditor decides whether to accept a new client or to continue serving an existing one. This determination is typically made by an experienced auditor who is in a position to make

important decisions. The auditor wants to make this decision early, before incurring any significant costs that cannot be recovered.

- b. The auditor identifies why the client wants or needs an audit. This information is likely to affect the remaining parts of the planning process.
- c. To avoid misunderstanding, the auditor obtains an understanding with the client about the terms of the engagement.
- d. The auditor develops an overall strategy for the audit, including engagement staffing and any required audit specialist.

## 2. Understand The Clients Business And Industry

A thorough understanding of the client's business and industry and knowledge about the company's operation are essential for doing an adequate audit. The auditor must obtain a sufficient understanding of the entity and its environment, including its internal control, to assess the risk of material misstatement of the financial statements whether due to error or fraud, and to design the nature, timing, and extent of further audit procedures.

## 3. Assess Client Business Risk

The auditor uses knowledge gained from the strategic understanding of the client's business and industry to assess client business risk, the risk that the client will fail to achieve its objectives.

Client business risk can arise from any of the factors affecting the client and its environment, such as new technology eroding a client's competitive advantage, or a client failing to execute its strategies as well as its competitors.

#### 4. Perform Preliminary Analytical Procedures

Auditors perform preliminary analytical procedures to better understand the client's business and to assess client business risk. One such procedure compares client to industry or competitor benchmarks to provide an indication of the company's performance. Such preliminary tests can reveal unusual changes in ratios compared to prior years, or to industry averages, and help the auditor identify areas with increased risk of misstatements that require further attention during the audit.

#### 3. Mematuhi Keputusan yang Ditetapkan

Menurut Mulyadi (2002:60) Standar teknis merupakan setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan standar profesional yang relevan. Sesuai dengan keahliannya dan dengan berhati-hati, anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan penugasan dari penerimaan jasa selama penugasan tersebut sejalan dengan prinsip integritas dan obyektivitas. Standar teknis dan standar profesional yang harus ditaati anggota adalah standar yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia

Menurut Mulyadi (2002 :66) ada lima aturan etika yang telah ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Publik. Lima aturan etika itu adalah

a. Independensi, Integritas, dan Objektivitas

Dalam menjalankan tugasnya anggota KAP harus selalu mempertahankan sikap mental independen di dalam memberikan jasa profesional sebagaimana diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik yang ditetapkan oleh IAI. Dan dalam menjalankan tugasnya anggota KAP harus mempertahankan integritas dan objektivita, harus bebas dari benturan kepentingan dan tidak boleh membiarkan faktor salah saji material yang diketahuinya ataaau mengalihkan pertimbangannya kepada pihak lain

b. Standar Umum dan Prinsip Akuntansi

Anggota KAP harus mematuhi standar beserta interpretasi yang terkait yang dikeluarkan oleh badan pengatur standar yang ditetapkan IAI.

c. Tanggungjawab Kepada Klien

Anggota KAP tidak diperkenakan mengungkapkan informasi klien yang rahasia, tanpa persetujuan dari klien

d. Tanggungjawab Kepada Rekan Seprofesi

Anggota wajib memelihara citra profesi, dengan tidak melakukan perkataan dan perbuatan yang dapat merusak reputasi rekan seprofesinya.

e. Tanggungjawab dan praktik lain

anggota tidak diperkenankan melakukan tindakan dan/atau mengucapkan perkataan yang mencemarkan profesi.

4. Penggunaan Media Transformasi (Komputer) Dan Kebijakan Audit Yang Kompherensif Dan Terintegritas

Menurut Satandar Profesional Akuntan Publik (SPAP) (2011) mengenai media transformasi (Komputer) Seksi 327, PSA No 59 :

“Penerapan prosedur audit mungkin mengharuskan auditor untuk mempertimbangkan teknik-teknik yang menggunakan alat komputer sebagai suatu alat audit. Berbagai macam penggunaan komputer dalam audit disebut dengan istilah Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK) atau *Computer Assited Audit Techniques (CAATs)*.”

Menurut Mulyadi (2002:344) ada dua kondisi yang menyebabkan auditor perlu mempertimbangkan penggunaan TABK :

- a) Tidak adanya dokumen masukan atau tidak adanya jejak audit (*audit trail*) dalam sistem informasi komputer.
- b) Dibutuhkannya peningkatan efektivitas dan efisiensi prosedur audit dalam pemeriksaan.

Menurut Mulyadi (2002:345) ada beberapa manfaat dari Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK) :

- a) Pengujian rincian transaksi dan saldo seperti, penggunaan perangkat lunak audit untuk menguji semua (suatu sampel) transaksi dalam file kmomputer.

- b) Prosedur *review* analitik seperti, penggunaan perangkat lunak audit untuk mengidentifikasi unsur atau fluktuasi yang tidak biasa.
- c) Pengujian pengendalian (*test of control*) atas pengendalian umum sistem informasi komputer seperti, penggunaan data uji untuk menguji prosedur akses ke perpustakaan (*program libraries*).
- d) Pengujian pengendalian atas pengendalian aplikasi sistem informasi komputer seperti, penggunaan data uji untuk menguji berfungsinya prosedur yang telah diprogram.
- e) Mengakses *file*, yaitu kemampuan untuk membaca *file* yang berbeda *record*-nya dan berbeda formatnya.
- f) Mengelompokkan data berdasarkan kriteria tertentu.
- g) Mengorganisasi *file*, seperti menyortasi dan menggabungkan.
- h) Membuat laporan, mengedit dan memformat keluaran.
- i) Membuat persamaan dengan operasi rasional.

## **2.1.2 Konflik Peran**

### **2.1.2.1 Pengertian Konflik Peran**

Konflik peran menurut Munandar (2008:101 ) Konflik peran adalah ketidakcocokkan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik peran merupakan suatu hasil dari ketidakkonsistenan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagainya.

Menurut Robbins (2008:283), mendefinisikan konflik sebagai berikut :

“konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara positif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama”.

Pengertian konflik peran menurut Zaenal, Rheny, dan Bambang (2007) menyatakan bahwa konflik peran adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja.

Menurut Keith Davis (1994:109) menyatakan bahwa konflik peran adalah orang yang memiliki persepsi atau harapan yang berbeda tentang peran seseorang, orang itu cenderung mengalami konflik peran, karena sukar memenuhi suatu harapan tanpa menolak harapan lain”.

Pengertian lain Konflik Peran menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010:56) adalah :

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

Sedangkan menurut Rizzo et al(1970) dalam Insany (2014) menyatakan bahwa :

“Konflik peran merupakan ketidakcocokan persyaratan, harapan dan tekanan dari peran yang satu dengan peran yang lain, yang terjadi jika seseorang memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu bersamaan”.

Dari beberapa uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran muncul akibat dua peran atau lebih yang di hadapi oleh auditor tersebut dalam waktu bersamaan. Misalnya perintah pertama berasal dari kode etik profesi akuntan, sedangkan perintah kedua berasal dari sistem pengendalian yang berlaku di perusahaan (KAP). Seorang auditor akan merasakan konflik peran, dan akan merasakan tekanan dari peran yang satu dengan yang lainnya, apabila auditor tersebut mengikuti kode etik profesi akuntan, maka auditor tersebut bertindak sebagai auditor profesional, dan apabila seorang auditor mengikuti sesuain dengan prosedur yang di tentukan perusahaan maka auditor tersebut bertindak tidak profesional.

### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Konflik Peran**

Menurut Gibson (1993:259) ada beberapa konflik peran yaitu :

1. Konflik Peran-Orang (*Person-Role Conflict*)  
Konflik peran-orang terjadi jika tuntutan peranan melanggar nilai-nilai dasar, sikap, dan kebutuhan individu yang menduduki suatu posisi. Misalnya seorang penyelia yang mendapat kesulitan untuk memecat seorang bawahan yang berkeluarga dan eksekutif yang mengundurkan diri daripadada terlibat beberapa kegiatan yang tidak etis.
2. Konflik Di dalam Peran (*Intrarole Conflict*)  
Konflik di dalam peran terjadijika individu yang berbeda merumuskan suatu peranan menurut perangkat harapan yang berbeda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang memegang peranan untuk memenuhi semua harapan tersebut. Misalnya penyelia dalam lingkungan industri mempunyai perangkat peran yang agak rumi, sehingga mungkin menghadapi konflik antarperan. Disatu pihak, pimpinan mempunyai seperangkat harapan yang menekankan peranan penyelia dalam hierarki manajemen. Akan tetapi, penyelia tersebut mungkin mempunyai ikatan persahabatan yang erat dengan anggota kelompok pimpinan yang dahulunya rekan sekerja.

### 3. Konflik Antarperan (*Interrole Conflict*)

Konflik antarperan terjadi karena menghadapi peranan ganda. Konflik itu terjadi secara simultan (berbarengan) menampilkan banyak peranan, beberapa diantaranya mempunyai harapan yang bertentangan. Misalnya dalam situasi, ilmuwan diharapkan untuk berperilaku sesuai dengan harapan pimpinan dan juga sesuai dengan harapan keprofesian ahli kimia.

#### 2.1.2.3 Empat Metode Untuk Menyelesaikan Konflik

Menurut Arfan Ikhsan (2010:326) konflik biasanya muncul ketika di dalam organisasi bisnis profesional terdapat sebagian orang yang memegang teguh nilai-nilai profesionalismenya, sementara sebagian lainnya tidak dan bahkan cenderung untuk menghilangkan nilai-nilai tersebut. Menurut Arfan Ikhsan (2010:326) ada 4 metode khusus yang secara umum digunakan untuk menyelesaikan konflik yaitu :

1. Arbitrasi
2. Mediasi
3. Kompromi
4. Langsung

Adapun penjelasan dari Ke Empat metode untuk menyelesaikan konflik di atas :

#### 1. Arbitrasi

Pada metode arbitrasi ketika terjadi suatu konflik munculah kelompok ketiga yang menjadi suatu harapan penyelesaian konflik dalam organisasi tersebut .

## 2. Mediasi

Mediasi merupakan jenis metode kompromi dengan pengecualian bahwa mediasi yang menggunakan seorang juri cenderung memegang teguh kepentingan-kepentingan organisasi.

## 3. Kompromi

Kompromi merupakan metode terbaik dan paling sering digunakan dalam pendekatan keprilakuan.

### **2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Menimbulkan Konflik Peran**

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

- “1. Birokratis yang tidak sesuai dengan norma
2. Koordinasi arus kerja.
3. Kecukupan wewenang.
4. Kecukupan Komunikasi
5. Kemampuan Adaptasi.

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

#### 1. Birokratis yang tidak sesuai dengan norma

Biasanya terjadi dalam lingkungan kerja akuntan publik, konflik peran timbul sehubungan dengan dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Tanpa pengetahuan struktur audit yang baku, staf akuntan cenderung mengalami kesulitan untuk menjalankan tugasnya.

## 2. Koordinasi Arus Kerja

Koordinasi arus kerja berkaitan dengan seberapa baik berbagai aktifitas kerja yang saling berhubungan dapat dikoordinasikan dan seberapa jauh individu memperoleh informasi mengenai kemajuan tugasnya.

## 3. Kecukupan Wewenang

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

## 4. Kecukupan Komunikasi

Kecukupan komunikasi berkaitan dengan drajat penyedia informasi yang akurat dan tepat waktu sesuai dengan kebutuhan.

## 5. Kemampuan Adaptasi

Kemampuan adaptasi mengacu pada kemampuan menangani perubahan keadaan dengan baik dan tepat waktu.

### **2.1.2.5 Tipe- Tipe Konflik Peran**

Menurut Munandar (2008: 390-391), konflik peran timbul jika seorang karyawan mengalami adanya :

1. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dia lakukan.
2. Pertentangan antara tanggungjawab yang dia miliki.
3. Tugas-tugas yang harus dilakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
4. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan.

5. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari rekan.
6. Tuntutan-tuntutan dari bawahan.
7. Pertentangan antara nilai pribadi dengan kekayaan pribadi.

### **2.1.3 Ketidakjelasan Peran**

#### **2.1.3.1 Pengertian Ketidakjelasan Peran**

Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan peran sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya (Fanani 2008).

Menurut Bamber et al (1989) 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. Hal ini seringkali dalam bentuk input dari lingkungan yang akan berfungsi untuk memandu perilaku dan memberikan pengetahuan, mana perilaku yang tepat atau tidak ada”.

Menurut Rebele dan Michaels (1990) dalam Lidya Agustina (2009) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan-harapan pekerjaan, metode-metode untuk memenuhi harapan-harapan yang dikenal, dan/atau konsekuensi dari kinerja tertentu.

Menurut Nimran (2004: 100) ketidakjelasan peran menyatakan bahwa :

“Ketidakjelasan peran atau ambiguitas peran adalah kurangnya informasi yang jelas mengenai harapan terkait dengan peran, metoden untuk memenuhi peran, atau konsekuensi dari peran kinerja”.

Menurut Arfan Ikhsan (2010:58) menyatakan bahwa :

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

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa ketidakjelasan peran muncul akibat adanya kurang informasi, atau tidak cukupnya informasi untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Apabila seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran maka akan melakukan pekerjaannya kurang efektif, karena adanya ketidakjelasan peran. Adanya pekerjaan yang tidak mempunyai deskripsi tertulis dan instruksinya tidak jelas.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketidakjelasan Peran**

Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya ketidakjelasan peran menurut Everly dan Giordano (1980) dalam Munandar (2008 :392) antara lain :

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

### **2.1.3.3 Ciri-Ciri Seseorang Yang Mengalami Ketidakjelasan Peran**

Ciri-ciri seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran menurut Nimran (2004:102) :

1. Tidak jelas benar apa tujuan peran yang dia mainkan.
2. Tidak jelas kepada siapa dia bertanggungjawab.
3. Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggungjawabnya,
4. Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan.
5. Tidak memahami benar peranan dan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan.

### **2.1.4 Komitmen Organisasi**

#### **2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi menurut Arfan Ikhsan (2010:54) menyatakan bahwa:

“Komitmen Organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”.

Pengertian lainnya menurut Amilin (2008) menyatakan bahwa :

“Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi”.

Menurut Aranya *et al.* (1980) dalam Arfan Ikhsan (2010) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai berikut :

- “1. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai nilai dari organisasi dan/atau profesi.
2. Suatu kemauan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan/atau profesi.
3. Suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan/atau profesi.

Pengertian komitmen organisasi menurut Sri Trisnaningsih (2007) adalah :

“Komitmen organisasi merupakan sebagai sesuatu kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Hal ini merefleksikan sikap individu akan tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya”.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat di butuhkan oleh seorang karyawan karena komitmen organisasi merupakan suatu loyalitas karyawan terhadap organisasinya, karyawan yang baik akan berkomitmen kepada organisasi dan akan melakukan hal yang baik dan memelihara organisasinya. Maka dari itu komitmen organisasi bisa berpengaruh baik untuk sebuah organisasi, karena bisa dilihat sejauh mana kesetiaan dan komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya

#### **2.1.4.2 Karakteristik Yang Berhubungan Dengan Komitmen Organisasi**

Menurut Arfan Ikhsan (2010) ada tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu :

- “1. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
2. Kemauan untuk sekuat tenaga melakukan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi.

3. Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi”.

#### **2.1.4.3 Tiga Komponen Utama Komitmen Organisasi**

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010) ada 3 komponen utama mengenai komitmen organisasi yaitu :

- “1. Komitmen afektif (*affective commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.
2. Komitmen kontinu (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu”.

#### **2.1.4.4 Menciptakan Komitmen Organisasi**

Menurut Mangkunegara (2007:176) ada tiga pilar dalam menciptakan komitmen organisasi, yaitu :

- “1. Adanya perasaan untuk menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*)
2. Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*).
3. Pentingnya rasa memiliki (*ownership*)”.

Adapun penjelasan dari tiga pilar di atas :

1. Adanya perasaan untuk menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*) untuk menciptakan rasa memiliki tersebut,

maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan :

- a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
- b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
- c. Merasa nyaman dengan organisasi tersebut.
- d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara yang berperilaku bisa diterima oleh organisasi).

2. Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*). Perasaan seperti ini dapat dimunculkan dengan cara:

- a. Mengenali faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
- b. Kualitas kepemimpinan.
- c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen karyawan bisa ditingkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.

3. Pentingnya rasa memiliki (*ownership*). Rasa memiliki bisa muncul jika karyawan merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari *ownership* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktek kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Jika karyawan merasa dilibatkan dalam membuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya didengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

## **2.1.5 Kinerja Auditor**

### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Auditor**

Menurut Trisnaningsih(2007) menyatakan bahwa :

“Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketetapan waktu”.

Pengertian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Goldwasser (1993) dalam Rheny Afriani (2013) Kinerja auditor adalah :

“Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu”.

Pengertian Kinerja Auditor Menurut Kalbers dan Forgaty (1995) dalam Zaenal Fanani (2008) :

“Kinerja Auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya”.

Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Secara ideal di dalam menjalankan profesinya. Auditor juga harus mentaati aturan etika profesi yang meliputi pengaturan tentang independensi, integritas, dan obyektivitas, standar umum dan prinsip akuntansi, tanggung jawab kepada klien, tanggung jawab kepada rekan seprofesi, serta tanggung jawab dan praktik lainnya (Satyo, 2005).

#### **2.1.5.2 Kriteria Penilaian Kinerja Auditor**

Menurut Trisnaningsih (2007) kriteria penilaian kinerja auditor dapat diukur dengan menggunakan :

- “1. Kemampuan
2. Komitmen Profesional
3. Motivasi

#### 4. Kepuasan”

Dari keempat kriteria penilaian kinerja auditor di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Kemampuan

Menurut Trisnaningsih (2007) kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan faktor usia.

Menurut pernyataan Standar Auditing (PSA) No. 01 (SA Seksi 150) dalam standar umum dalam Mulyadi (2002 :16) dijelaskan sebagai berikut :

1. Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor.
2. Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
3. Dalam pelaksanaan dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama.

##### 2. Komitmen Profesional

Tingkat loyalitas pada profesinya.

Dalam Prinsip Etika Profesi Ikatan Akuntan Indonesia yang diputuskan dalam Kongres VIII tahun 1998 dalam Mulyadi (2010:53) sebagai berikut :

“Prinsip Etika Profesi dalam Kode Etik IAI menyatakan pengakuan profesi akan tanggung jawabnya kepada publik, pemakai jasa akuntan, dan rekan. Prinsip ini memandu anggota dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya dan merupakan landasan dasar perilaku etika dan

perilaku profesionalnya. Prinsip ini meminta komitmen untuk berperilaku terhormat, bahkan dengan pengorbanan keuntungan pribadi”.

Prinsip Etika Profesi Ikatan Akuntan Indonesia menyatakan pengakuan profesi akan tanggungjawabnya kepada publik, pemakaian jasa akuntan, dan rekan. prinsip ini memadu anggota dalam memenuhi tanggungjawab profesionalnya dan merupakan landasan dasar perilaku etika dan perilaku profesionalnya. Prinsip ini meminta komitmen untuk berperilaku terhormat, bahkan dengan pengorbanan keuntungan pribadi. Delapan prinsip etika Ikatan Akuntan Indonesia Menurut Mulyadi (2002: 53)

#### 1. Prinsip Kesatu : Tanggungjawab Profesi

Dalam melaksanakan tanggungjawabnya sebagai profesional, setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya.

#### 2. Prinsip Kedua : Kepentingan Publik

Setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen atas profesionalisme.

#### 3. Prinsip Ketiga : Integritas

Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggungjawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.

#### 4. Prinsip Keempat : Objektivitas

Setiap anggota harus menjaga obyektivitas dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya

#### 5. Prinsip Kelima : Kompetensi dan kehati-hatian Profesional

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan kehati-hatian, kompetensi dan ketekunan, serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan profesional pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien memperoleh manfaat dari jasa profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan praktik, legilasi dan teknik yang paling mutakhir.

#### 6. Prinsip Keenam : Kerahasiaan

Setiap anggota harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan jasa profesional dan tidak boleh memakai atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa persetujuan.

#### 7. Prinsip Ketujuh : Perilaku Profesional

Setiap anggota harus berperilaku yang konsisten dengan reputasi profesi yang baik dan menjauhi tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi.

#### 8. Prinsip Kedelapan : Standar Teknis

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan standar profesional yang relevan.

### 3. Motivasi

Menurut Trisnaningsih (2007) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Sardiman (2006: 83) motivasi pada diri seseorang itu memiliki ciri-ciri :

- Ulet menghadapi kesulitan
- Tidak cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin
- Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal

### 4. Kepuasan Kerja

Menurut Trisnaningsih (2007) tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 225) yaitu sebagai berikut :

- Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya

- Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan

tidak puas. Sebaliknya bila apa yang diterima sesuai harapan maka individu akan merasa puas.

- Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

### **2.1.5.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67-68) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu :

#### 1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan ability terdiri dari kemampuan potensi *IQ* dan kemampuan *reality knowledge + skill*. Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah menjalankan kinerja maksimal.

#### 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitud*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor menurut Sugiarto Prajitni (2012) :

#### 1. Struktur Audit

Pendekatan struktur audit menurut Bamber et al 1998 dalam Zaenal Fanani menyatakan bahwa pendekatan struktur audit merupakan sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikkan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit.

#### 2. Konflik Peran

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010:56) konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja.

#### 3. Ketidakjelasan Peran

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010:58) ketidakjelasan peran merupakan tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban yang jelas dan hubungan lainnya.

#### 4. Pemahaman Good Governance

Menurut Trisnaningsih (2007) good governance merupakan tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. Pemahaman good governance merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk

mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik.

#### 5. Kompleksitas Tugas

Menurut Sanusi dan Iskandar (2011) dalam Sugiarto berpendapat mengenai pengertian kompleksitas tugas, yaitu tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit.

#### 6. Budaya Organisasi

Menurut Hellrigel *et al.* (1989:302) dalam Trisnaningsih mendefinisikan budaya organisasi sebagai gabungan atau ontegrasi dari falsafah, ideologi, nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan-harapan, sikap dan norma.









## **2.3 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor**

Penelitian Bamber et al (1989) dalam Rheny Afriani Hanif (2013) menyatakan bahwa kantor akuntan publik yang menggunakan struktur audit akan meningkatkan kinerja auditor dan sebaliknya kantor akuntan publik yang tidak menggunakan struktur audit akan meningkatkan konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh staf auditnya.

Menurut Stuart (2004) kinerja auditor tergantung interaksi antara kompleksitas tugas dengan struktur audit yang digunakan dalam penerimaan audit. Untuk tugas analitis yang tidak terlalu kompleks, auditor dari perusahaan yang menggunakan struktur audit dan tidak menggunakan struktur audit menunjukkan kinerja yang sepadan. Sebaliknya pada tugas yang relatif kompleks, maka auditor dari perusahaan yang tidak menggunakan struktur audit jauh berada di bawah perusahaan yang menggunakan struktur audit.

### **2.3.2 Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor**

Menurut Bragg (1999:36-37) dalam Suhartini (2011), sebagaimana banyak kita lihat bahwa konflik dapat menghasilkan emosi negatif yang kuat. Reaksi emosional ini merupakan tanda awal akan munculnya rantai reaksi yang dapat berbahaya efek dalam organisasi. Selain reaksi negatif tersebut dapat menimbulkan ketegangan, juga dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas yang sedang dikerjakannya. Pada akhirnya, konflik tersebut akan berdampak negatif pada kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Konflik peran yaitu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan etika, dan kemandirian profesional. Dalam lingkungan kerja akuntan publik, konflik peran timbul sehubungan dengan dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Tanpa Pengetahuan mengenai struktur audit yang baku, staf akuntan cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Kesulitan ini timbul sehubungan dengan beberapa faktor, seperti koordinasi arus kerja, kecukupan wewenang, kecukupan komunikasi, dan kemampuan adaptasi. (Arfan Ikhsan 2010:56)

Menurut Fried (1998:19-27) dalam Suhartini (2011) konflik peran yang berdampak pada munculnya stress, cenderung akan menurunkan kemampuan karyawan dalam mengendalikan lingkungan kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kemampuan individu untuk berfungsi secara efektif atau dengan kata lain tingginya konflik peran yang terjadi dapat menurunkan kinerja.

Stressor yang berhubungan dengan peran meliputi kondisi di mana karyawan kesulitan dalam memahami, rekonsiliasi atau memainkan berbagai peran dalam hidupnya. (Suhartini 2011). Menurut Fischer (2001) dalam Fanani (2008) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan kepuasan kerja. Pengaruh konflik peran sangat besar, tidak hanya bagi individu tapi juga bagi perusahaan. Bagi individu, konsekuensinya dapat dirasakan dengan tingginya tekanan dalam pelaksanaan tugas, rendahnya kepuasan kerja, dan kinerja yang buruk.

### **2.3.3 Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor**

Ketidakjelasan peran muncul karena adanya tidak cukup nya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara memuaskan. Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi tidak puas dan melakukan pekerjaan kurang efektif sehingga akan menurunkan kinerja perusahaan (Fanani 2008).

Auditor dengan pengetahuan dan pengalaman yang lebih sedikit akan menanggapi informasi yang digunakan dalam pertimbangan atau analisis judgementnya dengan cara yang berbeda. Auditor yang sedikit pengetahuannya akan merasa tidak yakin apakah judgement yang dibuatnya sudah tepat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa auditor mengalami kesan ketidakpastian lingkungan kerja sehingga mempengaruhi kinerjanya (Al Azhar L 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Fanani (2008) ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran yang muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang dirasakan auditor belum tentu dapat menurunkan kinerja mereka.

### **2.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor**

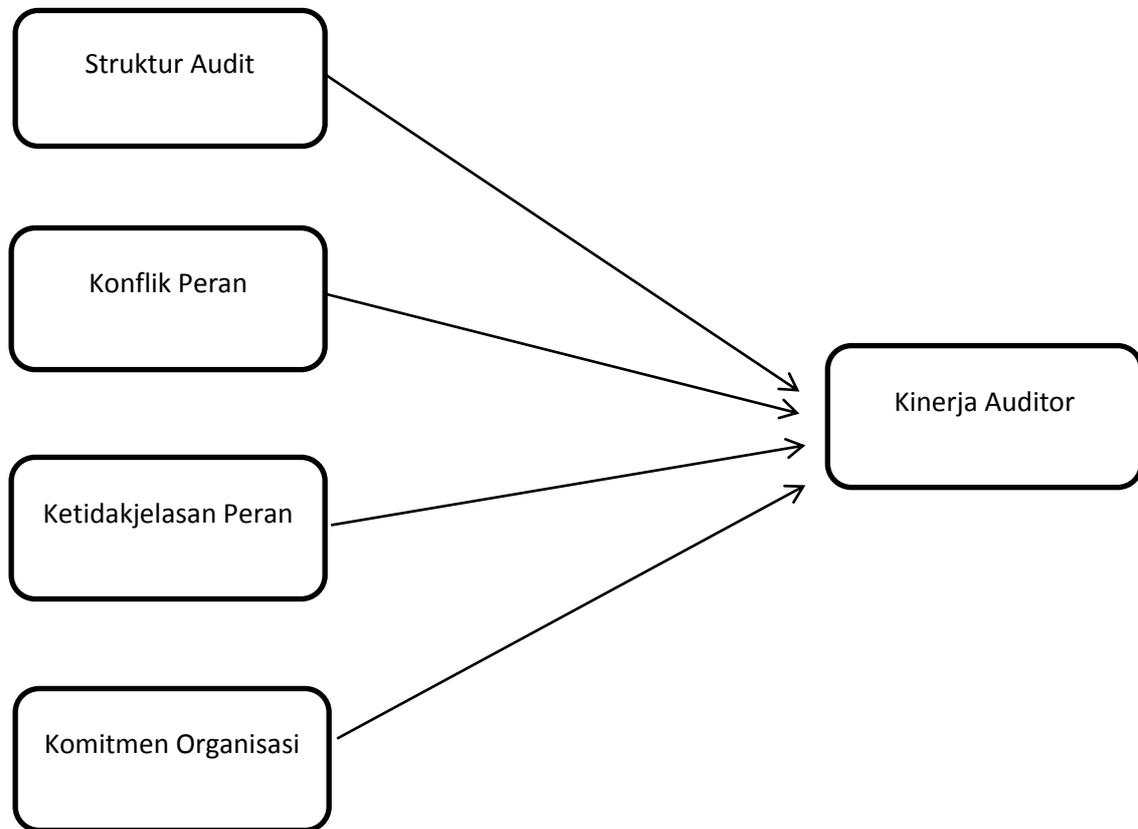
Komitmen organisasi merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada

organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. (Arfan ikhsan 2010:54).

Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Trisnaningsih (2007) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasi yaitu *affective* dan *continuence*, dan menyatakan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan *continuence* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

Menurut trisnaningsih (2007) komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki. Adanya komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak positif terhadap kinerja suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas maka kerangka pemikiran ini akan di gambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Model Penelitian**

Adapun yang menjadi hipotesis penelitian ini dengan variabel dependen empat dan variable independen satu adalah sebagai berikut :

1. Struktur audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
2. Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
3. Ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
4. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

5. struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.