

**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP
KINERJA AUDITOR INTERNAL
(Studi Pada PSTNT Batan Bandung)**

Oleh :
Rezki Aditya Kurniawan

**Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Langlangbuana Bandung**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal pada PSTNT Batan di kota Bandung .

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya auditor internal selalu dihadapkan pada konflik-konflik. Hal tersebut dikarenakan para auditor internal adalah pegawai yang sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa *auditee* yang mereka periksa adalah sejauh mereka sendiri. Konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dialami oleh auditor internal dapat menyebabkan adanya tekanan-tekanan yang pada akhirnya akan berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan teknik pengumpulan data dilakukan menyebarkan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa analisis regresi linier dengan menggunakan *software* SPSS.

Kata kunci: konflik peran auditor internal, ketidakjelasan peran auditor internal, kinerja auditor internal

PENDAHULUAN

Kondisi persaingan usaha di Indonesia yang semakin kompetitif. Setiap perusahaan bersaing untuk semakin efektif dan efisien dalam menjalankan aktivitasnya karena kondisi ekonomi saat ini melanda penuh dengan ketidakpastian. Krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia sangat berat sehingga sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan harus di kelola dengan optimal. Perusahaan berusaha untuk bertahan dalam persaingan dalam menghadapi keadaan perekonomian. Beberapa cara yang dilakukan oleh perusahaan antara lain adalah dengan cara diversifikasi barang dan jasa, restrukturisasi perusahaan, menerapkan teknologi baru termasuk mengkaji kembali sistem pengawasan intern.

Semakin besar aktivitas perusahaan maka kemungkinan terjadinya kerugian semakin besar, perusahaan harus mampu untuk mengantisipasi agar tujuan perusahaan yang di harapkan tercapai. Pelaksaan aktivitas di perusahaan yang besar tentu di perlukannya suatu fungsi pengendalian dan pengawasan yang membantu manajemen perusahaan. Fungsi ini berupa kebijakan dan prosedur yang di tetapkan untuk memberikan keyakinan pada perusahaan bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai. Fungsi ini di namakan audit internal. Manajemen membutuhkan fungsi audit internal agar perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang di harapkan. Audit internal merupakan suatu penilaian atas keyakinan, independen, obyektif dan aktivitas konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Ini membantu organisasi mencapai tujuannya dengan membawa

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

Tujuan pemeriksaan internal adalah membantu para anggota perusahaan agar dapat melaksanakan tanggung jawab dengan efektif. Auditor internal memegang peranan penting dalam organisasi pemerintah maupun swasta dalam menanggulangi segala bentuk kecurangan. Auditor internal merupakan salah satu profesi penting di bidang akuntansi yang merupakan jantung perusahaan dimana dari keseluruhan proses bisnis. Paradigma baru akan pentingnya peranan auditor internal tersebut menjadikan auditor internal harus memiliki performa yang baik. Auditor internal harus memiliki kompetensi dan latar belakang pendidikan yang tinggi agar kinerja auditor internal akan tercipta dan profesionalisme auditor internal semakin baik. Teori-teori dasar dan konsep-konsep audit telah menjawab bahwa auditor internal dalam organisasi di tujukkan untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Jika tindakan audit berhasil dalam meningkatkan kinerja unit, berarti menunjang perbaikan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme auditor internal didasarkan pada kinerja auditor internal yang baik dan selanjutnya akan menunjang peningkatan kinerja perusahaan.

1. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka penelitian dilakukan untuk membuktikan secara terperinci masalah pokok dalam penelitian ini yaitu:

1. Berapa besar pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor internal ?
2. Berapa besar pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal ?

2. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data-data dan informasi yang berkaitan dengan pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal.

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis konflik peran yang dialami auditor internal di PSTNT Batan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis ketidakjelasan peran yang dialami auditor internal di PSTNT Batan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja auditor internal di PSTNT Batan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik peran dan ketidakjelasan peran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal di PSTNT Batan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik peran dan ketidakjelasan peran secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor internal di PSTNT Batan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Konflik peran

Arfan Ikhsan 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 ketegangan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja secara keseluruhan.

Seseorang yang mengalami konflik peran pada saat peran yang dilakukan di tempat bekerja menyebabkan tekanan. Tekanan yang terjadi tersebut diantaranya disebabkan oleh adanya beberapa harapan yang berbeda dari beberapa pihak

organisasi untuk dijalankan yang tidak sesuai dengan pengetahuan maupun kemampuan individu yang bersangkutan.

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi yang tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan suatu perintah saja akan mengakibatkan terbaiknya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif pada perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Fanani dkk, 2008).

Menurut Kreitner *et al.* (2010:376) faktor-faktor yang dapat menimbulkan konflik peran auditor internal antara lain :

a. *Inadequate communication*

Konflik peran dapat terjadi apabila terdapat kurangnya komunikasi diantara personil dan ketidakcocokan dalam bekerja sama dengan pihak lain, hal ini dapat disebabkan perbedaan visi dan misi yang akan dicapai.

b. *Independent tasks*

Faktor ini dapat memicu terjadinya konflik peran dikarenakan satu orang tidak dapat menyelesaikan tugasnya sampai orang lain telah menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga dapat menimbulkan konflik di antara mereka.

c. *interdepartemen/intergroup competition*

Kompetisi antar individu atau antar departemen dapat memicu terjadinya konflik peran karena persaingan dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi sangat tinggi dan akan membuat tekanan pekerjaan auditor menjadi sangat berat.

2. Pengertian Ketidakjelasan Peran

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010:58) menyatakan bahwa :

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

Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka. 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 pekerjaannya. Sama seperti konflik peran, ketidakjelasan peran juga menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif pada perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Fanani dkk, 2008).

Agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, auditor internal memerlukan keterangan tertentu yang menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk mereka lakukan dan hal-hal yang tidak harus mereka lakukan. Dengan kata lain, auditor internal perlu mengetahui hak-hak dan kewajiban-kewajibannya.

Menurut Kreitner *et al.* (2010:376) faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketidakjelasan peran auditor internal, antara lain:

a. *Unreasonable or unclear policies, standars, or rules*

Ketidakjelasan peran juga dapat terjadi apabila terdapat ketidakjelasan auditor mengenai prosedur kerja, kebijakan, standar, pedoman, atau aturan. Hal ini dapat menghambat pekerjaan yang harus auditor lakukan.

b. *Overlapping or unclear job boundaries*

Situasi tumpang tindihnya beban pekerjaan atau tidak jelasnya batasan-batasan pekerjaan auditor dapat membuat auditor berada dalam posisi ketidakjelasan peran, auditor tidak dapat kejelasan mengenai tugas-tugas yang harus ia kerjakan dengan tugas-tugas yang tidak perlu ia kerjakan.

3. Pengertian Kinerja Auditor Internal

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa:

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

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa :

"Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut."

4. Pengaruh Konflik peran terhadap kinerja auditor internal

Untuk seorang auditor, tingkat stress yang dirasakan akan sangat besar karena profesi ini mempunyai derajat keahlian pada suatu spesialisasi bidang tertentu. Tekanan kerja seseorang auditor dalam melaksanakan audit bukan hanya untuk kepentingan klien semata melainkan juga untuk berdiri atas landasan kepercayaan masyarakat.

Konflik peran timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Menurut Fanani *et al* (2008) konflik peran timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain.

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

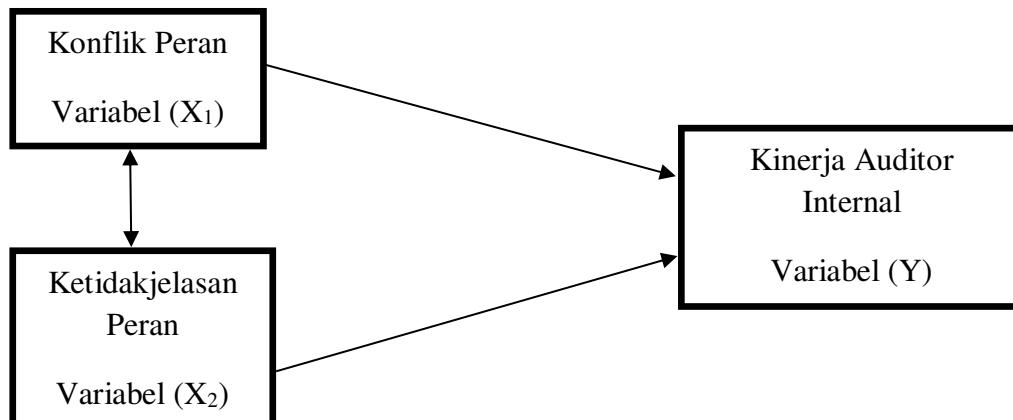
5. Pengaruh Ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal

Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas – tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Ketidakjelasan peran merupakan kesenjangan pemahaman, ketidakpastian, dan ketidakjelasan apa yang harus dilakukan seseorang individual dalam melakukan pekerjaannya.

Ketidakjelasan peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan pekerjaan, penurunan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Hanif (2013) menyimpulkan bahwa ketidakjelasan peran tidak pengaruh terhadap kinerja auditor. Adanya ketidakjelasan peran dalam suatu kantor atau perusahaan, dapat membuat kinerja auditor menjadi kurang optimal dalam menangani kliennya, sehingga dapat menurunkan kinerja seorang auditor. Penelitian yang dilakukan Fanani *et al* (2008) mengungkapkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran



HIPOTESIS

H1 : Konflik peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal.

H2 : Ketidakjelasan peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal.

METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2012: 2) menerangkan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *survey*.

b. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2012:2) pengertian variabel penelitian adalah sebagai berikut :

“Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasan dari variabel independen menurut Sugiyono (2012:59) adalah sebagai berikut.

“Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).”

c. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:61) adalah sebagai berikut:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

d. Sumber Informasi

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dapat diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti,

e. Metode Penarikan Sampel

Selanjutnya menurut Sugiyono (2011:91), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena

keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik pengumpulan sampel tidak acak yang informasinya diperoleh dengan pertimbangan tertentu.

f. Prosedur Pengumpulan Data

Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penyusunan skripsi ini penulis memperoleh data primer. Data ini peneliti peroleh dengan memberikan kuisioner yang bersifat tertutup yang menggunakan *Skala Likert*.

g. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013: 109), adalah valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang akan diteliti.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada item-item pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Tujuan uji validitas adalah mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurannya.

Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (X)(Y)}{\sqrt{N \sum x^2 - \sum Y^2 - \sum Y^2}}$$

Rumus 3.1

Keterangan :

r_{XY} = Koefisien Korelasi

N = Banyaknya Sampel

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel

$X \sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel Y

h. Uji Reliabilitas

Sedangkan menurut Sugiyono (2013:110), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Penelitian ini dilakukan untuk butir pertanyaan yang masuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas kuisioner pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Crombach (a)* menurut Sugiyono (2007:177) dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = \frac{N}{N-1} \left(\frac{S^2 (1 - \sum S_i^2)}{S^2} \right)$$

Rumus 3.2

Keterangan :

a = Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*

S² = Varians skor keseluruhan

S_i² = Varians masing-masing item

i. Metode Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif, karena ada variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran yang terstruktur, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang penulis teliti.

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012: 147).

j. Metode of Successive Interval (MSI)

Menurut Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2011:55) *Method of Successive Interval (MSI)*, yaitu:

“Metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval”. Berdasarkan definisi di atas dapat dikatakan bahwa *Method of Successive Interval (MSI)* merupakan alat untuk mengubah data ordinal menjadi interval.

k. Uji Asumsi Klasik

Menurut Santoso (2012:197) sebuah model regresi yang baik adalah model regresi dengan kesalahan peramalan seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model regresi sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik.

l. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X₁, X₂ dan X_n) Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

(Sumber: Sugiyono, 2013:283)

Rumus 3.4

Keterangan :

Y = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X₁ dan X₂ = variabel independen

a = konstanta (nilai Y apabila X₁, X₂, ..., X_n = 0)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

m. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk menilai berapa besar pengaruh variabel X terhadap Y maka digunakan koefisien determinasi (KD) yang merupakan koefisien korelasi yang biasanya dinyatakan dengan persentase (%).

$$K_d = (r)^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2011:231)

Rumus 3.5

Keterangan :

K_d = Koefisien Determinasi

r² = Koefisien Korelasi

n. Uji Hipotesis

Proses untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode regresi berganda. Dalam hal ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis yang akan diuji dalam rangka penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dituliskan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima, dan H_o ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima, dan H_a ditolak

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk ($n-2$) serta pada uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dituliskan sebagai berikut :

$H_o : P = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal

$H_a : P > 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada bagian ini peneliti ingin mengetahui persepsi umum responden mengenai variabel konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal. Untuk memperoleh gambaran tentang variabel-variabel tersebut, maka nilai rata-rata jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden.

Variabel Penelitian	Koefisien Beta X Zero Order	Hasil
X1	-0,434 X -0,495	21,48%
X2	-0,288 X -0,379	10,92%
TOTAL		32,40%

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.53, maka dapat diketahui bahwa variabel konflik peran (X_1) memberikan pengaruh yang lebih besar yaitu 21,48% dari pada variabel Ketidakjelasan peran (X_2) yaitu sebesar 10,92%, terhadap kinerja auditor internal (Y).

B. Pembahasan

Pada bagian pembahasan ini, akan dijelaskan pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

C. Pengaruh Konflik peran Terhadap Kinerja auditor internal

Konflik peran terhadap kinerja auditor internal memiliki hubungan yang cukup dan memiliki arah yang negatif yang berarti apabila konflik peran menurun maka kinerja auditor internal pun akan meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara konflik peran terhadap kinerja auditor internal.

Variabel konflik peran memiliki pengaruh negatif, artinya semakin tinggi konflik peran maka kinerja auditor semakin menurun dan semakin rendah konflik peran maka kinerja semakin meningkat. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Fanani, et al. (2008, p. 143), bahwa konflik peran menyebabkan rendahnya kinerja auditor. Konflik peran terjadi ketika terdapat dua perintah berbeda dalam waktu bersamaan dan diantara dua perintah tersebut bertolak belakang. Demikian juga,

menurut Wolfe, et al, (1962) dalam Azhar (2013, p. 3), bahwa konflik peran dianggap sebagai bentuk tekanan dari dua kelompok berbeda sehingga tidak memungkinkan untuk bisa mematuhi semua aturan kelompok yang saling bertentangan. Konflik peran menyebabkan auditor mengalami stres peran. Pengaruh Konflik peran terhadap kinerja auditor internal memberikan kontribusi sebesar 21,48%. Ini berarti masih ada gap sebesar 78,52%. Dengan demikian konflik peran belum mampu meningkatkan kinerja auditor internal.

Variabel konflik peran memiliki pengaruh negatif, artinya semakin tinggi konflik peran maka kinerja auditor semakin menurun dan semakin rendah konflik peran maka kinerja semakin meningkat. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Fanani, et al. (2008, p. 143), bahwa konflik peran menyebabkan rendahnya kinerja auditor. Konflik peran terjadi ketika terdapat dua perintah berbeda dalam waktu bersamaan dan diantara dua perintah tersebut bertolak belakang. Demikian juga, menurut Wolfe, et al, (1962) dalam Azhar (2013, p. 3), bahwa konflik peran dianggap sebagai bentuk tekanan dari dua kelompok berbeda sehingga tidak memungkinkan untuk bisa mematuhi semua aturan kelompok yang saling bertentangan. Konflik peran menyebabkan auditor mengalami stres peran.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Kahn et al. (1964), Rizzo et al. (1970), Caplan et al. (1975) menemukan bahwa konflik peran dihasilkan dari ketidakmampuan individu untuk memahami sepenuhnya kompleksitas organisasi perusahaan mereka, seperti kesulitan hubungan interpersonal, praktik organisasi formal dan informal, dan dari kecukupan atau ketidakcukupan informasi. Selain itu, mengalami konflik peran dan ketidakjelasan peran telah terbukti berhubungan dengan kepuasan kerja yang lebih rendah, meningkatnya ketegangan berkaitan pekerjaan, kinerja yang lebih rendah, dan kecenderungan yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi (Van Sell et al. 1981; Jackso dan Schuler, 1985).

Fanani, et al. (2008, p. 143) menyebutkan bahwa konflik peran bisa terjadi ketika terdapat dua perintah berbeda dalam waktu bersamaan dan diantara dua perintah tersebut bertolak belakang. Konflik peran tersebut bisa menyebabkan kualitas pekerjaan bisa menurun karena tidak diikuti dengan konsentrasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Akibat lainnya yang bisa ditimbulkan adalah bekerja menjadi tidak nyaman, ketegangan kerja dan berbagai hal negatif lainnya yang berdampak pada hasil kerjaan tidak maksimal. Wolfe, et al, (1962) dalam Azhar (2013, p. 3) menambahkan bahwa konflik peran dianggap sebagai bentuk tekanan dari dua kelompok berbeda sehingga tidak memungkinkan untuk bisa mematuhi semua aturan kelompok yang saling bertentangan. Konflik peran dalam hal ini lebih dianggap sebagai bentuk pertentangan dalam diri karyawan yang disebabkan peran yang berbeda yang harus dimainkan dalam waktu bersama. Konflik peran terjadi ketika seorang karyawan menghadapi harapan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga apa yang diharapkan tidak tercipta secara efektif (Kahn et al. 1964).

D. Pengaruh Ketidakjelasan peran Terhadap Kinerja auditor internal

Ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal memiliki hubungan yang cukup dan memiliki arah yang negatif yang berarti apabila ketidakjelasan peran menurun maka kinerja auditor internal pun akan meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal. Pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal memberikan kontribusi sebesar 10,92%. Ini berarti masih ada gap sebesar 89,08%. Dengan demikian Ketidakjelasan peran belum optimal untuk meningkatkan kinerja auditor internal.

Ketidakjelasan peran juga memiliki pengaruh negatif, artinya bahwa ketika semakin tidak jelas peran auditor maka kinerja semakin menurun dan ketika

ketidakjelasan peran semakin rendah maka kinerja auditor semakin tinggi. Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian Ramadhan (2011), bahwa seseorang dapat mengalami ketidakjelasan peran jika merasa tidak ada kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan karena kurangnya informasi untuk penyelesaian pekerjaan atau untuk menjelaskan deskripsi tugas dan pekerjaan (dalam Hanna dan Firnanti, 2013, p.15). Menurut Rebele, J. E., & Michaels, R. E. (1990), ketidakjelasan peran mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan pekerjaan dan metode untuk memenuhi ekspektasi yang diketahui.

KESIMPULAN

Penelitian dilakukan dengan metode survei pada manajer atau karyawan di PSTNT Batan Bandung. Data penelitian ini adalah data primer yaitu jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner Penelitian. Pengumpulan data dilakukan selama dua bulan yaitu dimulai pada bulan Juli. Metode analisis data menggunakan program SPSS. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar Pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Studi PSTNT Batan Bandung. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Konflik peran terhadap kinerja auditor internal memiliki hubungan yang cukup dan memiliki arah yang negatif yang berarti apabila konflik peran menurun maka kinerja auditor internal pun akan meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara konflik peran terhadap kinerja auditor internal.
2. Ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal memiliki hubungan yang cukup dan memiliki arah yang negatif yang berarti apabila ketidakjelasan peran menurun maka kinerja auditor internal pun akan meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal.

SARAN

A. Konflik peran terhadap kinerja auditor

Auditor internal PSTNT Batan tetap mempertahankan konflik peran pada tingkat yang rendah agar kinerja auditor internal tidak terganggu. Untuk tetap menekan terjadinya konflik peran auditor internal di PSTNT Batan, manajemen sebaiknya mengidentifikasi celah-celah mana saja yang dapat memungkinkan terjadinya konflik peran auditor internal

B. Ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor

Untuk tetap menekan terjadinya ketidakjelasan peran, sebaiknya peranan auditor internal di PSTNT Batan dilengkapi dengan uraian atas pekerjaan (*job description*) agar para auditor internal di PSTNT Batan dapat lebih memahami peran, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab sebagai auditor internal.

DAFTAR PUSTAKA

Lubis, I.A. 2010. Akuntansi Keprilakuan. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.

Fanani, Z., Hanif, A.H., Subroto, B. 2008. "Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor". Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Vol. 5(2). 139-155.

Kreitner, R., Kinicki, A. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.

Mangkunegara, P.A.A.A. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.

Agustina, Lidya, 2009. "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor". Jurnal Akuntansi.Vol. 1(1), 40-49.

Fanani, Z., Hanif, A.H., Subroto, B. 2008. "Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor". Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Vol. 5(2). 139-155.

Sugiyono. 2013. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. dan Hidayat, S. 2011. Metodologi Penelitian. Bandung: Mandar Maju

Santoso, S. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.