

PENGARUH *ROLE AMBIGUITY* DAN *ROLE CONFLICT* TERHADAP KOMITMEN INDEPENDENSI AUDITOR INTERNAL

Angga Prasetyo

Marsono

Universitas Diponegoro

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of role conflict (role conflict) against the commitment of internal auditors' independence, and know the effect of role ambiguity (role ambiguity) of the Internal Auditor independence commitment. Data was collected through primary method by using a questionnaire. Then performed the data analysis that includes classical assumption test, F test, t test, and analysis of coefficient of determination (R²). To analyze using SPSS software version 16. Based on research result shows that role conflict has a significant negative effect on commitment to the independence of internal auditors, and role ambiguity (role ambiguity) has a significant negative effect on commitment to the independence of internal auditors. While based on simultaneous test (F test), role conflict (role conflict) and role ambiguity (role ambiguity) have an influence on the commitment of internal auditor independence.

Keywords: professionalism, role conflict (role conflict), role ambiguity (role conflict), commitment to the independence of internal auditors.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan, dan untuk mencapai tujuannya tersebut setiap organisasi memerlukan sebuah sistem pengendalian yang baik. Pengendalian tersebut digunakan oleh para pimpinan untuk memperoleh keyakinan mengenai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu yang dilakukan yaitu adalah dengan melakukan proses evaluasi atas kinerja efektifitas dan efisiensi organisasi dalam beraktivitas, yang dilakukan oleh orang atau sekelompok orang yang kompeten dan memiliki sifat independensi yang tinggi yang disebut dengan auditing.

American Accounting Association

(2000) dalam Abu Bakar *et al* (2006).

menjelaskan bahwa:

"Audit is a systematic process for obtaining and objectively evaluate the evidence relating to the assertions about economic actions and events to determine the level of compatibility between these assertions with the specified criteria, and communicating the results to interested parties."

Audit adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan dan peristiwa ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi tersebut dengan kriteria yang ditetapkan,

serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*American Accounting Association* dalam Abu Bakar *et al.*, 2006).

Pada perkembangannya, audit tidak hanya dilakukan oleh pihak eksternal tetapi juga oleh pihak internal. Setiap perusahaan bahkan sudah membentuk suatu fungsi audit internal dalam sebuah departemen tersendiri. Proses Audit Internal (*Auditing internal*) menurut *International Standards for the Professional Practice of Auditing Internal* (ISPPIA) adalah suatu kegiatan *assurance* dan konsultasi (*consulting*) yang independen dan objektif yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi suatu organisasi (ISPPIA dalam Ahmad dan Taylor, 2009). Kegiatan-kegiatan tersebut membantu organisasi yang bersangkutan mencapai tujuan-tujuannya dengan mengevaluasi dan memperbaiki efektivitas proses manajemen risiko, pengendalian, dan tata kelola (*governance*) melalui pendekatan yang teratur dan sistematis (Ahlawat dan Lowe, 2003).

Audit internal membantu operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian dan proses *governance* dengan tujuan untuk menentukan kewajaran dari data keuangan yang dibuat

dan keefektifan yang telah dilakukan dalam pengawasan intern perusahaan (Manahan, 2003).

Audit internal merupakan salah satu fungsi dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memberikan nilai tambah bagi pencapaian tujuan perusahaan. Fungsi audit internal di dalam perusahaan antara lain membantu manajemen dalam memperkuat internal control, memperbaiki kinerja, dan mengurangi munculnya pelanggaran audit (*fraud audit*) (Iman, 2009). Pelaksanaan suatu audit diperlukan informasi yang dapat diverifikasi, sejumlah kriteria yang dapat digunakan sebagai dasar pengevaluasian informasi tersebut serta pelaksanaan audit dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen. Setiap perusahaan akan membutuhkan Auditor internal agar perusahaan dapat mencapai tujuan auditing internal tersebut (Monica, 2007).

Objektivitas dari auditor internal tersebut dapat dilihat dari sikap auditor dalam bekerja. Sikap Auditor internal haruslah selalu sejalan dengan profesinya, yaitu profesi sebagai auditor terkait atas komitmen untuk selalu menjaga sikap independensinya harus dijaga dari berbagai pengaruh dari dalam maupun luar perusahaan. Sikap dari Auditor internal tersebut tidak akan terganggu oleh berbagai pengaruh dari dalam maupun luar dengan memiliki suatu komitmen yang kuat

terhadap apa yang dikerjakannya baik profesi maupun jabatan.

Komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat ia bernaung sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja saat ini. Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi, hal ini menunjukkan betapa pentingnya komitmen dalam dunia kerja modern (Mahriza, 2008). Sama halnya dengan komitmen seorang auditor harus tetap mengutamakan sikap komitmen terkait dengan independensi profesi auditor itu sendiri. Objektivitas yang dimiliki oleh seorang Auditor internal dapat dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya adalah dengan menghasilkan *output* dan *outcome* yang bebas dari pengaruh pihak manapun. Objektivitas Auditor internal juga mengandung pengertian bahwa seorang Auditor internal tidak diharapkan harus berada dibawah tekanan dari pihak manajemen dalam melakukan pekerjaannya.

SA Seksi 161 (2001) menyatakan bahwa persyaratan profesional yang dituntut dari auditor independen adalah orang yang memiliki pendidikan dan pengalaman berpraktik sebagai auditor independen. Mereka tidak termasuk orang yang terlatih untuk atau berkeahlian dalam profesi atau jabatan lain. Untuk dapat menjalankan perannya sebagai auditor internal yang

menuntut tanggung jawab yang semakin luas, auditor internal harus memiliki wawasan yang luas tentang kompleksitas organisasi modern. Lekatompesy (2003) dalam Faradina (2008) mengemukakan konsep profesionalisme modern dalam melakukan suatu pekerjaan. Penelitian tersebut mengemukakan bahwa profesionalisme berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan aspek sikap. Aspek struktural berkaitan dengan bagian dari pekerjaan seperti pembentukan sekolah pelatihan, pembentukan asosiasi profesional (seperti Asosiasi Auditor Internal-AAI), dan kode etik. Sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme.

Seorang auditor internal selain harus memiliki sikap profesionalisme juga harus memiliki sikap komitmen independensi akan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Sikap komitmen independensi merupakan adaptasi antara sikap komitmen organisasi yang dimiliki seseorang dengan sikap independensi dari profesi auditor internal (Ahmad dan Taylor, 2009).

Independensi merupakan hal penting ketika dihadapkan pada situasi dan kondisi adanya tarik-menarik berbagai kepentingan pada satu atau lebih objek tertentu yang berusaha memengaruhi pengambil keputusan atau pemberi pendapat agar terpengaruh pada kepentingan kelompok atau subjek tertentu. Padahal seharusnya, pengambil keputusan atau pemberian pendapat harus

dilakukan secara bebas tanpa terikat dan tanpa dipengaruhi pihak manapun terutama karena adanya kepentingan umum dan bersama dari semua komponen dan pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung (Budyaningih, 2006).

Pembahasan mengenai independensi seorang auditor memiliki penjelasan yang sangat penting dan pemahaman yang mendalam. Sorotan masyarakat terhadap profesi akuntan sangatlah besar sebagai dampak beberapa skandal perusahaan besar dunia seperti Enron dan WorldCom yang melibatkan para akuntan (Asikin, 2006). Budi (2010) menyatakan bahwa akuntan seringkali dihadapkan pada situasi adanya dilema yang menyebabkan dan memungkinkan akuntan tidak dapat independen. Konflik audit ini juga akan berakibat pada ancaman sikap independensi yang dimiliki seorang auditor dalam bekerja, terutama yang dialami oleh Auditor internal yang bekerja melakukan pekerjaan audit internal bagi perusahaan. Ancaman sikap independensi yang akan diterima Auditor internal sangat beragam. Ancaman dapat muncul dari dalam diri auditor tersebut maupun dari luar diri atau lingkungan dimana Auditor internal tersebut bekerja. Beberapa ancaman terhadap komitmen independensi yang dialami oleh auditor internal salah satunya adalah ancaman konflik peran (*role conflict*).

Athanasios *et al* (2004) mengindikasikan bahwa konflik peran (*role conflict*) dapat terjadi ketika seorang individu harus berinteraksi dengan kelompok-kelompok atau individu yang berbeda (misalnya, partner audit, anggota kelompok orang itu) dalam hal harapan-harapan yang selalu bertentangan dengan prinsip atau etika dari individu yang bersangkutan. Posisi fundamental dari peran auditor internal dapat menciptakan penolakan atas kemampuan mereka terhadap komitmen dalam mempertahankan independensi. Peran auditor ini sangat melekat akan munculnya konflik peran. Konflik peran seperti itu dapat berasal dari potensi pertentangan antara peran pengawasan audit dan peran jasa konsultasi manajemen, serta perbedaan potensial antara petunjuk etika profesional auditor internal dan tuntutan manajemen organisasi mereka (Ahmad dan Taylor, 2009). Konflik peran auditor internal ini dapat tercipta dari lingkungan pekerjaan auditor yang bersangkutan.

Dalam bekerja, auditor internal juga harus mempertanggungjawabkan pekerjaannya tersebut pada pihak manajemen perusahaan karena mereka direkrut oleh perusahaan untuk bekerja di dalam perusahaan. Namun di sisi lain, ada beberapa auditor internal yang juga merangkap menjadi salah satu dari pihak manajemen perusahaan. Sehingga auditor internal memiliki peran ganda yang salah

satu peranannya adalah sebagai pekerja dari perusahaan dimana ia bekerja (Hastuti, 2003).

Auditor internal diminta untuk tetap independen dari manajemen perusahaan agar segala keputusan yang diambilnya tidak dapat dipengaruhi oleh perusahaan, tetapi pada saat yang sama kebutuhan mereka tergantung kepada perusahaan karena *fee* yang diterimanya berasal dari perusahaan, sehingga seringkali auditor internal berada dalam situasi dilematis. Hal ini akan berlanjut jika hasil temuan auditor tidak sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga menimbulkan konflik audit (Burnaby *et al*, 2009). Konflik audit ini akan berkembang menjadi sebuah dilema konflik peran ketika auditor diharuskan membuat keputusan yang bertentangan dengan independensi dan integritasnya dengan imbalan ekonomis yang mungkin terjadi atau tekanan di sisi lainnya (Kwon, 2004). Auditor secara sosial juga bertanggung jawab kepada masyarakat dan profesinya daripada mengutamakan kepentingan dan pertimbangan pragmatis pribadi atau kepentingan ekonomis semata.

Ahmad dan Taylor *et al* (2009) menyatakan bahwa dalam peran audit, auditor internal harus tetap independen dari manajemen dengan tidak membawahi penilaian mereka kepada manajemen dalam hal audit. Sikap independen yang telah lama melekat dalam etika auditor akan dapat mencegah konflik peran yang berkepanjangan. Selain konflik

peran yang menjadi ancaman independensi, ambiguitas peran juga dapat mengancam independensi auditor internal. Sedangkan ambiguitas peran berhubungan erat dengan ketidakpastian atas tugas yang dikerjakan, bagaimana cara untuk bersaing dalam memprioritaskan pekerjaan, dan bagaimana cara melakukan yang terbaik dalam pekerjaan yang dibutuhkan (Beauchamp *et al*, 2002). Ambiguitas peran atau kurangnya kejelasan peran dapat menciptakan ketegangan kerja yang dapat mengurangi kemampuan auditor internal dalam mempertahankan komitmen independensi profesional yang kuat. Ahmad dan Taylor (2009) mengindikasikan bahwa kondisi kompleksitas dan perubahan dalam lingkungan operasi auditor internal, termasuk teknologi dan kompleksitas peraturan dan perubahan, telah menjadi semakin kondusif untuk menciptakan timbulnya ambiguitas peran.

Berbagai riset terdahulu telah menunjukkan hubungan signifikan antara konflik peran dan ambiguitas peran terhadap situasi dari berbagai jenis bisnis. Kalbers (2008) menemukan bahwa variasi konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh secara negatif atas situasi bisnis dalam otonomi, jabatan pekerjaan, dan pelaksanaan pekerjaan dari auditor. Beauchamp (2002) mengindikasikan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran memiliki pengaruh positif terhadap intensitas seseorang untuk pindah dari satu pekerjaan

ke pekerjaan yang lain (*turnover*). Sedangkan untuk penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Taylor (2009) mengungkapkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran memiliki hubungan negatif signifikan berhubungan atas komitmen independensi Auditor internal atas organisasi profesinya.

Pada beberapa penelitian yang dilakukan di Indonesia diantaranya terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ghozali dalam Trisnaningsih (2010) yang menemukan bahwa adanya pengaruh langsung konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja, keinginan berpindah dan kinerja kerja yang sering dihadapi auditor. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sumarno (2009) menemukan bahwa tidak terdapatnya hubungan yang signifikan antara konflik peran dan komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Ghozali (2006) dan Sumarno (2009) ini mengambil sampel auditor eksternal yang bekerja dalam KAP. Atas dasar literatur inilah penelitian ini akan dilakukan dengan auditor internal atau staf audit internal yang bekerja dalam perusahaan sebagai subjeknya.

Penelitian ini akan menguji kembali pengaruh konflik peran, dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi dari profesi auditor internal, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad dan Taylor (2009). Alasan mengapa penelitian ini menarik untuk diteliti kembali adalah karena masih terbatasnya penelitian tentang *role conflict* dan

role ambiguity berkaitan terhadap komitmen independensi auditor dengan auditor internal sebagai subjeknya. Selain hal tersebut, juga terdapat beberapa fenomena-fenomena menarik yang terjadi, yaitu adanya perbedaan mengenai hasil penelitian terdahulu mengenai efek dari *role ambiguity* dan *role conflict* yang terjadi di berbagai organisasi maupun perusahaan. Perbedaan-perbedaan tersebut tampak pada penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Taylor (2009) mengungkapkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran memiliki hubungan negatif signifikan berhubungan atas komitmen independensi auditor internal atas organisasi profesinya. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sumarno (2009) yang menemukan bahwa tidak terdapatnya hubungan yang signifikan antara konflik peran dan komitmen organisasional auditor eksternal. Atas dasar literatur inilah penelitian ini dilakukan kembali.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, terdapat beberapa pokok permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh konflik peran terhadap komitmen independensi auditor internal, dan
2. Apakah terdapat pengaruh ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap komitmen independensi auditor internal, dan
2. Untuk mengetahui pengaruh ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai sarana untuk memperdalam pengetahuan khususnya pada topik yang diteliti mengenai konflik peran dan ambiguitas peran Auditor internal dan pengaruhnya terhadap komitmen untuk independensi Auditor internal, sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai kesesuaian mengenai fakta di lapangan dengan permasalahan tersebut.
2. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memahami kondisi yang dapat menimbulkan situasi konflik peran dan ambiguitas peran sehingga seorang Auditor internal dapat mempertahankan sikap independensi akan etika profesinya dalam bekerja.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dengan me-

nambah pengetahuan pembaca dan dapat pula dijadikan referensi di masa yang akan datang.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Teori Peran

Teori peran menggambarkan interaksi sosial yang diterapkan oleh individu dalam suatu lingkungan berdasarkan kebudayaan yang berlaku. Teori peran (*role theory*) menyatakan bahwa individu yang berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ambiguitas peran yang tinggi akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain (Rizzo, *et. al*, 1977 dalam Ayuning, 2009).

Individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditunjukkan pada diri seseorang. Terjadinya konflik pada setiap individu disebabkan karena individu tersebut harus menyanggah dua peran yang berbeda dalam waktu yang sama (Ayuning, 2009).

Konflik Peran (Role Conflict)

Menurut Efendi (2010) konflik sebagai suatu proses yang mulai bila satu pihak merasakan bahwa suatu pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan

segera mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang diperhatikan pihak pertama. Konflik dapat merupakan masalah yang serius dalam setiap organisasi. Konflik itu mungkin tidak menimbulkan kematian suatu perusahaan tetapi pasti dapat merugikan kinerja suatu organisasi maupun mendorong kerugian bagi banyak karyawan yang baik. Semua konflik tidaklah buruk, konflik mempunyai sisi-sisi yang positif maupun negatif. Konflik peran adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Budyaningsih, 2008).

Beberapa ancaman terhadap komitmen independensi yang dialami oleh auditor internal salah satunya adalah ancaman konflik peran (*role conflict*). Athanasios *et al* (2004) mengindikasikan bahwa konflik peran (*role conflict*) dapat terjadi ketika seorang individu harus berinteraksi dengan kelompok-kelompok atau individu yang berbeda (misalnya, *partner* audit, anggota kelompok orang itu) dalam hal harapan-harapan yang selalu bertentangan dengan prinsip atau etika dari individu yang bersangkutan. Posisi fundamental dari peran auditor internal dapat menciptakan penolakan atas kemampuan mereka terhadap komitmen dalam mempertahankan independensi. Peran

auditor ini sangat melekat akan munculnya konflik peran. Konflik peran seperti itu dapat berasal dari potensi pertentangan antara peran pengawasan audit dan peran jasa konsultasi manajemen, serta perbedaan potensial antara petunjuk etika profesional auditor internal dan tuntutan manajemen organisasi mereka (Ahmad dan Taylor, 2009).

Ahmad dan Taylor (2009) berpendapat bahwa lingkungan organisasi mempengaruhi ekspektasi individu tentang perilaku peran mereka. Ekspektasi ini melibatkan norma-norma atau tekanan untuk bertindak dengan cara tertentu. Ekspektasi dapat berasal dari peran dirinya sendiri, orang-orang yang memegang jabatan penting, masyarakat dan orang lain yang menanyakan tentang peran. Untuk auditor internal, ekspektasi dapat dibentuk oleh dewan direktur, supervisor, atau rekan kerja profesional yang bergantung pada kinerja kerja auditor internal. Individu atau entitas yang berbeda dapat membentuk ekspektasi yang saling bertentangan mengenai peran penting auditor internal tersebut. Karena seorang individu secara bersamaan menduduki beberapa peran sosial, maka ada beberapa kemungkinan bahwa peran yang berbeda-beda dapat mengakibatkan peran yang menentang salah satu persyaratan di antara peran social yang dialami auditor internal. Ahmad dan Taylor (2009) menunjukkan situasi yang seperti ini sebagai definisi konflik peran.

Ambiguitas Peran (Role Ambiguity)

Lawrence *et. al.* (2008) menyatakan bahwa ambiguitas peran berhubungan dengan kurangnya keyakinan bahwa seorang karyawan merasakan tentang tanggung jawabnya dan wewenang dalam perusahaan. Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakpastian tugas yang harus dikerjakan, bagaimana kompetensi tugas harus diprioritaskan, dan bagaimana cara terbaik melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan.

Enam dimensi ambiguitas peran dari auditor internal diusulkan dalam penelitian ini dikembangkan dari “kata kunci” yang diambil dari ukuran unidimensional ambiguitas peran oleh Zaini *et al* (2009) adalah sebagai berikut :

(1) *Guidelines*. Dimensi “*Guidelines*” ini dikembangkan untuk menguji apakah auditor internal menerima atau mengembangkan aspek-aspek yang jelas, misalnya, “Saya menerima atau mengembangkan panduan yang jelas di daerah berisiko tinggi.”

(2) *Task*. Dimensi dari “*Task*” berkembang untuk menanyakan apakah auditor internal yang jelas tentang apa yang harus dilakukan pada penilaian pengendalian internal, dan apa yang harus dilakukan ketika melakukan kesalahan, penyimpangan dan kelemahan yang ditemukan. Sebagai contoh, “Saya selalu jelas tentang apa yang harus dilakukan sehubungan dengan penilaian

pengendalian internal.”

(3) *Authority*. Dimensi “*Authority*”, auditor internal menanyakan apakah mereka mengerti dengan baik otoritas mereka dalam kaitannya dengan mereview dan mengomentari laporan dari para manajer di berbagai tingkatan dalam organisasi bertanggung jawab untuk otorisasi pembayaran dana; meninjau transaksi yang disetujui di tingkat eksekutif dan akhirnya, memiliki akses terhadap tindakan dewan direksi (Sawyer dan Dittenhofer, 1996).

(4) *Responsibilities*. Dimensi dari “*Responsibilities*” ini dikembangkan untuk menentukan apakah auditor internal tahu apa tanggung jawab mereka adalah ketika pengendalian internal dinilai dan ketika kesalahan dan penyimpangan yang ditemukan. Misalnya, “Saya tahu apa tanggung jawab saya adalah ketika sistem pengendalian internal dinilai.”

(5) *Standards*. Dimensi “*standards*” auditor internal, yang menanyakan apakah mereka jelas dari ekspektasi standar sehubungan dengan penemuan kelemahan pengendalian internal, penemuan penemuan kesalahan dan penyimpangan. Sebagai contoh, “Tidak ada keraguan tentang apa yang standar audit internal ingin saya lakukan sehubungan dengan penemuan kelemahan

pengendalian internal.”

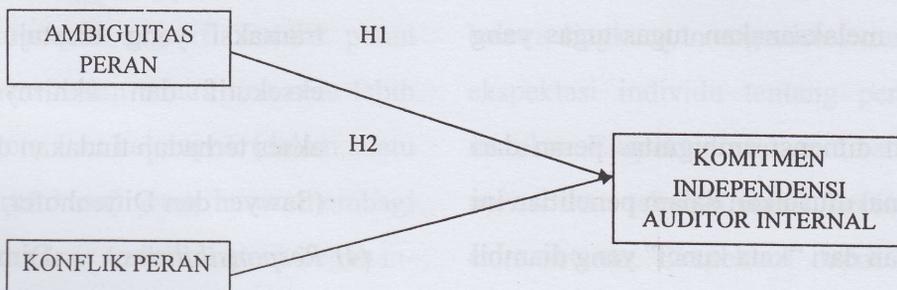
(6) *Time*. Dimensi waktu ini dikembangkan untuk bertanya apakah auditor internal percaya bahwa waktu mereka telah dibagi tugas dengan baik dalam mengevaluasi kelemahan pengendalian internal, menyelidiki kesalahan

dan penyimpangan. Sebagai contoh, “Saya percaya waktu saya terbagi dengan baik dalam tugas-tugas pengendalian internal mengevaluasi kelemahan.”

Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir penelitian secara teoritis digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Pikir Teoritis



Sumber : dikembangkan untuk penelitian ini

Pengembangan Hipotesis

Hubungan antara Ambiguitas Peran dengan Komitmen Independensi

Ambiguitas peran berhubungan dengan kurangnya keyakinan bahwa seorang karyawan merasakan tentang tanggung jawabnya dan wewenang dalam perusahaan (Lawrence *et al.*, 2008). Oleh karena itu, untuk menilai peran dari profesi internal auditor itu apakah terdapat unsur ambiguitas atau tidak, internal auditor diminta untuk menyatakan tingkat kejelasan yang mereka alami dalam melaksanakan berbagai aspek dari pekerjaan mereka. Hasil penelitian Ahmad *et al.* (2009) tentang ambiguitas peran menjelaskan bahwa ambiguitas peran dalam beberapa subbidang (*Authority, Task, Responsibilities,*

Standard) tidak menyebabkan auditor internal merasakan komitmen independensi mereka melemah, akan tetapi dalam subbidang yang lainnya (*Guidelines dan Time*) memiliki pengaruh terhadap komitmen independensi. Berdasarkan alasan tersebut, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah :

Hipotesis 1 (H1) : Ambiguitas Peran berpengaruh negatif terhadap Komitmen Independensi

Hubungan antara Konflik Peran dengan Komitmen Independensi

Dalam penelitian Ahmad dan Taylor (2009) peran kontemporer auditor internal telah menjadi semakin dipengaruhi oleh

konflik dan ambiguitas. Elemen dalam peran auditor internal dapat berdampak negatif pada kemampuan mereka untuk melaksanakan fungsi mereka, termasuk kemampuan untuk menggunakan independensi. Hal itu dikemukakan dalam penelitian Ahmad dan Taylor (2009) bahwa nilai pekerjaan utama auditor internal memiliki komitmen pribadi untuk melatih independensi, dipengaruhi oleh sifat dan sejauh mana konflik dan ambiguitas peran mereka. Pada penelitian Ahmad dan Taylor (2009) tentang konflik peran menjelaskan bahwa Berdasarkan alasan tersebut, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah :

Hipotesis 2 (H2) : Konflik Peran berpengaruh negatif terhadap komitmen Independensi

METODA PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi

Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari komitmen independensi internal auditor sebagai variabel dependen dan beberapa variabel independen yaitu profesionalisme auditor internal, *role conflict*, dan *role ambiguity*.

Variabel Dependen

Variabel komitmen independensi dalam penelitian ini diukur dengan instrumen yang terdiri dari 10 item pertanyaan dan

menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu angka 1 (Sangat Tidak Setuju), angka 2 (Tidak Setuju), angka 3 (Sedang/Netral), angka 4 (Setuju), dan angka 5 (Sangat Setuju). Jawaban dari responden digunakan untuk menentukan tingkat komitmen independensi seorang auditor internal, yaitu tingkat komitmen independensi rendah untuk jawaban pada skala rendah dan sebaliknya tingkat komitmen independensi tinggi untuk jawaban pada skala tinggi.

Ambiguitas Peran (Role Ambiguity)

Ambiguitas peran berhubungan dengan kurangnya keyakinan bahwa seorang karyawan merasakan tentang tanggung jawabnya dan wewenang dalam perusahaan (Lawrence *et al*, 2008). Oleh karena itu, untuk menilai peran dari profesi internal auditor itu apakah terdapat unsur ambiguitas atau tidak, internal auditor diminta untuk menyatakan tingkat kejelasan yang mereka alami dalam melaksanakan berbagai aspek dari pekerjaan mereka. Item pertanyaan yang mewakili variabel ambiguitas peran dalam penelitian ini menggunakan lima poin skala Likert, 1 menunjukkan ambiguitas terbesar dan 5 menunjukkan sedikitnya ambiguitas. Dimensi pertanyaan ambiguitas peran terdiri (1) *Guidelines*, diwakili oleh lima item; (2) *Task*, yang diwakili oleh empat item; (3) *Authority*, diwakili oleh tiga item; (4) *Responsibilities*, diwakili oleh tiga item; (5) *Standard*, diwakili

oleh tiga item; dan (5) *Time*, diwakili oleh tiga item.

Variabel ambiguitas peran dalam penelitian ini diukur dengan instrumen yang terdiri dari 21 item pertanyaan dan menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu angka 1 (Sangat Tidak Setuju), angka 2 (Tidak Setuju), angka 3 (Sedang/Netral), angka 4 (Setuju), dan angka 5 (Sangat Setuju). Jawaban dari responden digunakan untuk menentukan tingkat ambiguitas peran seorang auditor internal, yaitu tingkat ambiguitas peran rendah untuk jawaban pada skala rendah dan sebaliknya tingkat ambiguitas peran tinggi untuk jawaban pada skala tinggi. Variabel ambiguitas peran diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Ahmad dan Taylor (2009). Instrumen ini terdiri atas enam dimensi faktor penyebab ambiguitas peran yaitu *Guideliness*, *Task*, *Authority*, *Responsibilities*, *Standards*, dan *Time*.

Konflik Peran (Role Conflict)

Konflik peran terjadi ketika kelompok-kelompok yang berbeda atau orang-orang dengan siapa seorang individu harus berinteraksi (misalnya, keluarga, anggota kelompok orang itu) terus harapan-harapan yang saling bertentangan tentang tingkah laku individu (Athanasios *et al.*, 2004). Dalam lingkungan audit internal, terdapat probabilitas tinggi untuk mengabaikan standar etika profesional dan menyetujui permintaan

manajemen sehubungan dengan pelaporan kesalahan, kelemahan dan penyimpangan juga tinggi. Kompleksitas dalam transaksi bisnis dapat menyebabkan prosedur kerja perusahaan dan praktik kadang-kadang menyimpang dari praktik standar profesi. Dengan demikian, dimensi “konflik peran” ini dikembangkan untuk menguji apakah internal auditor mengalami konflik antara tuntutan organisasi dan profesi.

Variabel konflik peran dalam penelitian ini diukur dengan instrumen yang terdiri dari 11 item pertanyaan dan menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu angka 1 (Sangat Tidak Setuju), angka 2 (Tidak Setuju), angka 3 (Sedang/Netral), angka 4 (Setuju), dan angka 5 (Sangat Setuju). Variabel konflik peran diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo *et al.* (1970) yang telah direplikasi oleh Zaini *et al.* (2007).

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah internal auditor dalam perusahaan berskala besar yang berada di kota Semarang dan sekitarnya. Metode dalam penentuan sampel menggunakan *stratified random sampling* dengan persyaratan sampel auditor dari perusahaan-perusahaan berskala besar yang berada di kota Semarang dan sekitarnya. Langkah-langkah yang dilakukan adalah dengan menentukan perusahaan skala menengah dan besar untuk di ambil sampelnya,

lalu kuesioner diberikan kepada auditor internal yang berada di perusahaan tersebut secara acak.

Analisis Data

Dalam penelitian kali ini penulis akan menguji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi dengan dibantu aplikasi SPSS 16. Namun sebelum melakukan pengujian hipotesis perlu dilakukan beberapa uji pendahuluan antara lain uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui pengaruh persepsi keadilan organisasi terhadap sikap auditor,

penelitian ini menggunakan model regresi seperti berikut:

$$COIN = \beta_0 + \beta_1 Prof + \beta_2 RC + \beta_3 RA + \mu$$

$$COIN = \beta_0 + \beta_1 Prof + \beta_2 RC + \beta_3 RA + \mu$$

Keterangan:

COIN : komitmen independensi internal auditor

Prof : Profesionalisme

RC : konflik peran (*role conflict*)

RA : ambiguitas peran (*role ambiguity*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Model persamaan regresi dari hasil analisis data adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Persamaan Regresi

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	67.297	1.826		36.852	.000		
1 X1	-.368	.038	-.679	-9.741	.000	.760	1.317
X2	-.623	.125	-.346	-4.967	.000	.760	1.317

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah

Dalam penelitian ini variabel yang akan diukur persamaan regresi yang digunakan adalah *unstandardized coefficients*.

Berdasarkan Tabel 1 hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 16, didapatkan $b_1 = -0,368$ dan $b_2 = -0,623$ sehingga didapatkan model persamaan regresi akhir sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$COIN = 67,297 - 0,368 RA - 0,623 RC$$

Keterangan:

COIN : komitmen independensi internal auditor

RC : konflik peran (*role conflict*)

RA : ambiguitas peran (*role ambiguity*)

Analisis Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis pertama menguji apakah terdapat pengaruh ambiguitas peran auditor terhadap komitmen independensi auditor internal. Hasil pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel ambiguitas peran adalah -9,741 dan signifikan pada level 5%. Selanjutnya, nilai beta sebesar -0,368 menunjukkan adanya hubungan negatif atau berlawanan antara variabel ambiguitas peran dan komitmen independensi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) **diterima**. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen independensi auditor internal. Ketika ambiguitas peran tinggi, pada semua dimensi, maka komitmen independensi auditor internal akan rendah.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H2)

Hipotesis kedua menguji apakah terdapat pengaruh konflik dalam peran auditor internal terhadap komitmen independensi mereka. Dari tampilan Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai t hitung variabel konflik peran adalah -4,967 dan signifikan pada level 5%. Selanjutnya, nilai beta sebesar -0,623 menunjukkan adanya hubungan negatif antara variabel konflik peran dan komitmen independensi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2)

diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan juga bahwa konflik peran berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen independensi auditor internal. Ketika auditor mengalami konflik peran yang tinggi, pada semua dimensi, maka komitmen independensi auditor internal akan menjadi rendah.

Interpretasi Hasil

Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal. Hal ini mengidentifikasi bahwa ambiguitas peran yang semakin tinggi dapat menyebabkan turunnya komitmen independensi auditor internal.

Lawrence *et al* (2008) menyatakan bahwa ambiguitas peran berhubungan dengan kurangnya keyakinan bahwa seorang karyawan merasakan tentang tanggung jawabnya dan wewenang dalam perusahaan. Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakpastian tugas yang harus dikerjakan, bagaimana kompetensi tugas harus diprioritaskan, dan bagaimana cara terbaik melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan. Dengan ketidakpastian tugas yang harus dikerjakan, maka karyawan akan cenderung menciptakan penolakan atas kemampuan mereka terhadap komitmen dalam mempertahankan independensi.

Hasil penelitian Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al.* (2009) yang menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen independensi auditor internal yaitu ambiguitas peran. Hasil dari penelitiannya menemukan bahwa ambiguitas peran secara signifikan mempengaruhi komitmen independensi dari auditor internal.

Pengaruh Konflik Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa konflik peran memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal. Hal ini mengidentifikasikan bahwa konflik peran yang semakin meningkat dapat menyebabkan turunnya komitmen independensi auditor internal. Konflik itu mungkin tidak menimbulkan kematian suatu perusahaan tetapi pasti dapat merugikan kinerja suatu organisasi maupun mendorong kerugian bagi banyak karyawan yang baik. Semua konflik tidaklah buruk, konflik mempunyai sisi-sisi yang positif maupun negatif.

Konflik peran (*role conflict*) dapat terjadi ketika seorang individu harus berinteraksi dengan kelompok-kelompok atau individu yang berbeda (misalnya, partner audit, anggota kelompok orang itu) dalam hal harapan-harapan yang selalu bertentangan dengan prinsip atau etika dari individu yang bersangkutan. Posisi fundamental dari peran

auditor internal dapat menciptakan penolakan atas kemampuan mereka terhadap komitmen dalam mempertahankan independensi. Peran auditor ini sangat melekat akan munculnya konflik peran. Konflik peran seperti itu dapat berasal dari potensi pertentangan antara peran pengawasan audit dan peran jasa konsultasi manajemen, serta perbedaan potensial antara petunjuk etika profesional auditor internal dan tuntutan manajemen organisasi mereka (Ahmad, 2009).

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al.* (2009) yang menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen independensi auditor internal yaitu konflik peran. Hasil dari penelitiannya menemukan bahwa konflik peran secara signifikan mempengaruhi komitmen independensi dari auditor internal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diperoleh beberapa simpulan atas penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Ambiguitas peran (*role ambiguity*) berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal.
2. Konflik peran (*role conflict*) berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal.

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan. Keterbatasan tersebut antara lain (1) Sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah auditor dari perusahaan-perusahaan berskala besar yang berada di kota Semarang dan sekitarnya ; (2) Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *stratified random sampling*, sehingga kemungkinan tidak dapat memberikan gambaran populasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dari penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Auditor perusahaan perlu mengkaji, harapan akuntan agar dapat dicapai komitmen yang tinggi, terutama pada ambiguitas peran dan konflik peran.
2. Variabel yang dapat ditambahkan dalam penelitian mendatang misalnya *role stress*, *Tenure Auditor*, dan *Time Budget Pressure*.
3. Untuk penelitian mendatang perlu mempertimbangkan keterbatasan yang telah diungkapkan sehingga dapat memberikan kontribusi wawasan yang lebih bagus lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Abu Bakar, N. B., Abdul Rahman, A. R and Abdul Rashid, H. M. 2006. "Factors Influencing Auditor Independence: Malaysian Loan Officers' Perceptions". *Managerial Auditing Journal*, Vol. 20, No. 8, pp. 804-822.

Ahlowat, S. S. and Lowe J. D. 2003. "An Examination of Internal Auditor Objectivity: In-House versus Outsourcing". *Auditing: A Journal of*

Practice and Theory, Vol. 23, No. 2, pp. 147-158.

Ahmad, Z. dan Taylor, D. 2009. "Commitment to Independence by Internal Auditor: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict". *Managerial Auditing Journal*, Vol. 24, No. 9, pp. 899-925.

Asikin, B. 2006. "Pengaruh Sikap Profesionalisme Internal Auditor Terhadap Peranan Internal Auditor dalam Pengungkapan Temuan Audit". *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, Vol. 7, No. 3, pp. 792-810.

Athanasios *et al.* 2004. *Probabilitas, Variabel Random, dan Proses Stokastik*. Edisi Ke 2. UGM. Yogyakarta

Bauer, J. C and Simmon P. R. n.d. "Role Ambiguity: A Review and Integration of The Literature". *Running Head: Role Ambiguity: A Review*. <http://www.ucclemont.edu/~bauerj/DCP0020.pdf>, diakses tanggal 3 April 2010.

Beauchamp, M. R., Bray, S. R., Eys, M. A. and Carron, A. V. 2002. "Role Ambiguity, Role Efficacy, and Role Performance: Multidimensional and Mediatonal Relationships within Interdependent Sport Teams". *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, Vol. 6, No. 3, pp. 229-242.

Burns, John S. and Walter H.G. 1992. "Stress Factor, Role Conflict, Role Ambiguity for Academic Department Chair". *American Educational Research Association Conference*, Ed 345630

Budyaningih Nawangwulan, Agnes. 2006 "Variabilitas Tingkat Pelanggaran Auditor Terhadap Peraturan Independensi" (Skripsi), Program

- Sarjana Ekstensi, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang
- Budi, Sasongko. 2010. "Internal Auditor dan Dilema Etika". [http:// www.theAkuntan.Com](http://www.theAkuntan.Com), diakses tanggal 30 Mei 2010.
- Burnaby, P. A., Abdolmohammadi, M., Hass, S., Gerrit, S. and Marco, A. 2009. Usage of Internal Auditing Standards by Companies in The United States and Select European Countries". *Managerial Auditing Journal*, Vol. 24, No. 9, pp. 835-860.
- Damajanti, A. 2003. "Hubungan antara Mentoring dengan Ambiguitas Peran, Konflik Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Kinerja, dan Niat Pindah di Lingkungan Auditor Junior (Studi Kasus Pada KAP di Indonesia)". *Tesis Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Effendi, M. A. 2010. "Risk Based Internal Auditing". <http://www.internalauditindonesia.wordpress.com/...../risk-based-internal-auditing>, diakses tanggal 30 April 2010.
- Faradina, Siska. 2008. "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas" (Skripsi), Program Sarjana Ekstensi, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. 3th Ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hastuti, dkk. 2003. "Hubungan antara Profesionalisme Auditor dengan Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Proses Pengauditan Laporan Keuangan". (Skripsi), Program Sarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kalbers, Lawrence P. 2008. "The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy, and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting". *Managerial Auditing Journal*, Vol. 19, No. 3, pp. 378-393.
- Koustelios, Athanasios., Theodorakis, N. and Goulimaris, D. 2004. "Role Ambiguity, Role Conflict and Job Satisfaction Among Physical Education Teachers in Greece". *The International Journal of Educational Management*, Vol. 18, No. 2, pp. 87-92.
- Manahan, Tampubolon. P. 2003. *Manajemen Keuangan: Konseptual, Problem, dan Studi Kasus*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Monica, Citra. 2007. "Hubungan Persepsi Auditor Internal atas Kode Etik dengan Efektivitas Pelaksanaan Audit". (Skripsi), Program Sarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Widyatama, Bandung.
- Sawyer, L. B., Dittenhofer, M. A. and Scheiner, J. H. 2005. *Sawyer's Internal Auditing*. 5th Ed. The Institute of Internal Auditors, Altamonte Springs, Florida.
- Zain, Sumarno dkk. 2009. "Hubungan Antara Role Conflict, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intensi Keluar Di Kantor Akuntan Publik". *Managerial Auditing Padjajaran University Journal*. Vol. 7, No. 3, pp. 792-810.