

PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR

Catherina Rosally dan Yulius Jogi
Akuntansi Bisnis Universitas Kristen Petra
Email: yulius@petra.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, yakni konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya.

Penelitian dilakukan dengan survey dan menggunakan teknik analisa regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor, sedangkan konflik peran dan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: konflik peran, ketidakjelasan peran, komitmen organisasi, dan kinerja auditor.

ABSTRACT

The purpose of this study was to collect evidence of three fraud factors which influenced auditor performance. They were conflict role, ambiguity role, and organization commitment at public accountant in Surabaya.

Data were obtained by distributing questionnaire and by using multiple regression analysis. The results from this study showed that there were positive significant effect of organization commitment in auditor performance, and negative significant effect of conflict role, ambiguity role in auditor performance.

Keywords: conflict role, ambiguity role, organization commitment, auditor performance.

PENDAHULUAN

Profesi akuntan publik merupakan sebuah profesi dalam lingkungan bisnis, dimana eksistensinya dari waktu ke waktu semakin diakui oleh masyarakat bisnis itu sendiri. Hal itu menunjukkan bahwa profesi auditor kini menjadi salah satu profesi yang sangat berkembang dan maju dalam dunia bisnis.

Pesatnya persaingan di kalangan auditor dan berkembangnya profesi auditor menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas dan mampu menghasilkan audit yang berkualitas tinggi. Penelitian ini dimotivasi oleh pentingnya kinerja auditor dalam menentukan kinerja Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berkualitas.

Kemungkinan stres peran yang terkait dengan kinerja buruk dan ketidakpuasan

dalam bekerja, harus menjadi perhatian terhadap profesi auditor. Pergantian staf dalam kantor akuntan publik juga menjadi masalah yang signifikan untuk profesi auditor (Aranya et al. 1982; Sullen dan Flamboltz, 1985; Collins 1993; Dalton et al. 1997; Rhode et al. 1977; Senatra, 1980; Snead dan Harrell, 1991; Sorenson dan Sorenson, 1974). Oleh karena itu, penelitian ini disusun untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja auditor.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat ketidakkonsistenan antara penelitian-penelitian yang dilakukan tersebut, karena pada penelitian sebelumnya ada hasil yang berbeda atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor tersebut. Sehingga, peneliti ingin melakukan penelitian ulang atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, yang pada penelitian sebelumnya tidak konsisten, yakni konflik

peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi.

Kahn et al. (1964), Rizzo et al. (1970), Caplan et al. (1975) menemukan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran dihasilkan dari ketidakmampuan individu untuk memahami sepenuhnya kompleksitas organisasi perusahaan mereka, seperti kesulitan hubungan interpersonal, praktek 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).

Sehingga tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya.

Role Stress

Teori peran menekankan sifat individu sebagai aktor sosial yang mempelajari perilaku-perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditematinya di masyarakat (Katz dan Kahn, 1978). Auditor di suatu organisasi memerlukan interaksi dengan banyak orang, baik dari dalam maupun dari luar organisasi, dengan berbagai kebutuhan untuk memahami dan memuaskan ekspektasi oleh pengirim peran (*role senders*), (Fisher, R. T. 2001). Oleh karena itu, stres terkait pekerjaan sering dihubungkan dengan profesi auditor (Bamber et al. 1989; Choo 1992; Senatra 1980; Weick 1983).

Weick (1983) menunjukkan bagaimana stres merupakan bagian dari praktik akuntansi. Menurut Libby (1983, p.373-374), konsep stres dapat memberikan struktur yang berguna untuk menganalisis berbagai masalah akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa masalah penting dalam audit berkaitan dengan sumber dan konsekuensi dari stres peran yang dihadapi oleh auditor (Senatra, 1980, Choo, 1986).

Salah satu sumber stres yang dijumpai oleh sebagian besar individu dalam latar pekerjaan adalah stres peran, yang didefinisikan sebagai konflik peran dan ketidakjelasan peran (Kahn et al. 1964).

Stres peran yang dialami dapat dihubungkan dengan kepuasan kerja yang lebih rendah (*lower job satisfaction*), meningkatnya ketegangan kerja (*increased job-related tension*), memperlemah kinerja dan keinginan untuk keluar dari organisasi (*propensity to leave the organization*), (Rebele, J. E., & Michaels, R. E. 1990).

Profesi akuntansi publik telah ditandai sebagai salah satu yang memiliki potensi konflik dan ketidakjelasan peran (Sorensen dan Sorensen, 1974; Montagna, 1974; Schultz, 1974; Baker, 1977). Menurut Senatra (1980), potensi konflik peran dan ketidakjelasan peran tidak hanya berdampak bagi individu dalam hal konsekuensi emosional seperti tingginya ketegangan yang berkaitan dengan pekerjaan dan kepuasan kerja yang rendah, tetapi juga bagi organisasi dalam hal kualitas kinerja yang rendah dan turnover yang lebih tinggi.

Kinerja Auditor

Kinerja auditor menurut Mulyadi (2002) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Menurut Trisnaningsih (2007) pada penelitian sebelumnya, kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kriteria penilaian kinerja auditor dalam penelitian tersebut diukur dengan menggunakan: (a) Kemampuan, yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia. (b) Komitmen profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya. (c) Motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. (d) Kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi (dalam Siahaan, 2010, p. 5)".

Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja auditor merupakan hasil pekerjaan auditor

dalam melaksanakan pemeriksaan atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain. Pemeriksaan laporan keuangan oleh auditor, dilakukan berdasarkan proses-proses audit, yang terdiri dari empat tahap. Tahap pertama, yakni merencanakan dan merancang suatu pendekatan audit, seperti melaksanakan perencanaan awal, memahami bisnis dan industri klien, mendapatkan informasi untuk menilai risiko kecurangan. Tahap kedua, yakni melakukan pengujian atas pengendalian dan melakukan pengujian substantif transaksi, seperti merencanakan untuk mengurangi tingkat penilaian risiko pengendalian, mengevaluasi catatan transaksi klien, menilai kemungkinan salah saji dalam laporan keuangan. Tahap ketiga, yakni melakukan prosedur analitis dan pengujian terperinci saldo, seperti melakukan pengujian unsur-unsur penting, menguji salah saji nilai nominal saldo akun di laporan keuangan. Tahap keempat, yakni menyelesaikan audit dan menerbitkan sebuah laporan audit, seperti menyelesaikan semua prosedur audit, dan menerbitkan laporan audit berdasarkan informasi yang didapatkan beserta dengan pengungkapan terkait laporan keuangan yang diaudit.

Keempat tahap di atas merupakan tanggung jawab auditor terhadap audit atas laporan keuangan yang akan mempengaruhi kinerja seorang auditor dalam penugasannya. Indikator kinerja auditor pada penelitian ini, yaitu :

1. Ketepatan waktu auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya
2. Tingkat kesalahan auditor dalam melaksanakan pekerjaannya
3. Pemahaman auditor atas prosedur auditor

Konflik Peran

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

pekerjaan 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).

Menurut Hanna dan Firnanti (2013, p.15) konflik peran merupakan bentuk ketidaksesuaian antara mekanisme pengendalian birokrasi dan norma, aturan, etika, maupun kemandirian dari profesional. Penekanan dari gambaran konflik peran ini adanya ketidaksesuaian peran yang harus dilakukan oleh auditor dilihat dari tuntutan profesionalisme dari profesi auditor. Ketidaksesuaian tersebut dinilai sebagai sebuah bentuk konflik peran. Senatra (1980) menemukan bahwa peningkatan konflik peran menyebabkan ketegangan lebih besar yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Rebele, J. E., & Michaels, R. E. (1990), konflik peran didefinisikan sebagai tingkat ketidakcocokan dari ekspektasi-ekspektasi yang dikomunikasikan oleh pengirim peran untuk peran yang berkewajiban. Sebagai contoh, auditor independen mungkin mengalami konflik peran ketika ekspektasi klien mengenai waktu pengujian audit yang berbeda dari ekspektasi perusahaan.

Bamber, *et al*. (1989) menyebutkan faktor yang menyebabkan konflik peran, yaitu: "koordinasi aliran kerja, kecukupan wewenang, kecukupan komunikasi, dan kemampuan auditor dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja (Hanif, 2013, p. 3)." Kahn et al. (1964), Rizzo et al. (1970), dan Caplan et al. (1975) menemukan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran dihasilkan dari ketidakmampuan individu untuk memahami sepenuhnya kompleksitas organisasi perusahaan mereka, dari kesulitan dengan hubungan interpersonal, dari praktek organisasi formal dan informal, dan dari

kecukupan atau ketidakcukupan proses komunikasi.

Berdasarkan pada berbagai pendapat mengenai konflik peran, peneliti menyimpulkan pemahaman mengenai konflik peran sebagai bentuk kebingungan peran yang harus dilakukan oleh karyawan. Adanya instruksi ganda yang saling berbeda dan harus dilakukan pada waktu bersamaan merupakan refleksi dari konflik peran. Konflik peran secara khusus juga dilihat sebagai bentuk ketidaksesuaian antara peran yang harus dilakukan dan tuntutan pekerjaan yang seharusnya dilakukan berdasarkan sebuah standar profesional tertentu yang diyakini dan dianut oleh karyawan.

Ketidajelasan Pean

Ketidajelasan peran muncul dalam lingkungan kerja saat seorang karyawan tidak memiliki informasi yang memadai untuk menghasilkan kinerja yang efektif dari peran yang diberikan (Senatra, 1980).

Mengutip pendapat Ramadhan (2011): “Seseorang dapat mengalami ketidakajelasan 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).” Ketidajelasan peran lebih dilihat dari cakupan pekerjaan, artinya bahwa ketika karyawan tidak merasa jelas mengenai batas tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dilakukan maka karyawan tersebut berada dalam kondisi ketidakajelasan peran. Faktor informasi dalam pendapat tersebut disebutkan sebagai penyebab terjadinya ketidakajelasan peran.

Menurut Rebele, J. E., & Michaels, R. E. (1990), ketidakajelasan peran mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan pekerjaan dan metode untuk memenuhi ekspektasi yang diketahui. Sebagai contoh, ketidakajelasan peran dialami jika auditor menyadari jadwal audit, tetapi tidak yakin bagaimana untuk menyelesaikan audit tepat waktu.

Mengacu pada pendapat Maulana, et al. (2012): “Tidak cukupnya informasi untuk menyelesaikan pekerjaan serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpuasan otoritas, kewajiban, hubungan dengan lainnya, dan ketidakajelasan sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan (dalam Prajitno, 2012, p. 184).” Sementara

Senatra (1980) menemukan bahwa peningkatan ketidakajelasan peran menyebabkan peningkatan ketidakpuasan pekerjaan.

Menurut Rizzo, et al. (1970) yang dikutip oleh Hanif (2013, p. 4) memberikan gambaran atas definisi dari ketidakajelasan peran, dimana ketidakajelasan peran tersebut menggambarkan tidak adanya respon yang dinilai mencukupi untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Artinya bahwa tidak terdapat respon menerima atau menolak atas hasil pekerjaan sehingga karyawan tidak bisa memastikan seberapa baik pekerjaan tersebut telah diselesaikan. Dalam pendapat ini juga dijelaskan bahwa ketidakajelasan peran juga menggambarkan adanya kondisi tidak tercukupinya berbagai informasi yang dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja.

Lichtman dan Hunt (1973) menyatakan bahwa konflik peran dan ketidakajelasan peran terjadi karena sifat obyektif struktur organisasional, dan sebagai reaksi persepsi dari pemegang peran yang mungkin tidak sesuai dengan situasi aktual.

Berdasarkan pendapat mengenai ketidakajelasan peran diatas, bisa disimpulkan bahwa ketidakajelasan peran merupakan kondisi psikologis yang dialami oleh auditor, dimana auditor merasa tidak tercukupinya respon lingkungan atas hasil pekerjaan yang dilakukan maupun tidak terpenuhinya harapan auditor atas informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Komitmen Organisasi

Luthans (2002) menyatakan: “Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (dalam Hanna dan Firnanti, 2013, p. 16).” Berdasarkan pendapat ini, maka komitmen organisasional bisa dipahami sebagai sebuah kesetiaan dari anggota organisasi dan melahirkan tindakan-tindakan positif sehingga bisa menyebabkan organisasi mencapai keberhasilan.

Porter et al. (1982) menyatakan: “Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat *relative* dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. (Julianingtyas, 2011, p. 10).” Dalam pendapat ini dijelaskan bahwa komitmen organisasi dipandang sebagai

bentuk tingkat keterlibatan. Keterlibatan dalam pendapat ini adalah keterlibatan dalam setiap kegiatan organisasi termasuk dalam pelaksanaan pekerjaan. Tingkat keterlibatan menggambarkan seberapa dalam karyawan merasa menjadi bagian dari pekerjaan atau organisasi tempat bekerja. Keterlibatan yang tinggi menunjukkan adanya ikatan emosi yang kuat antara karyawan dan organisasi.

Ferris dan Aranya (1983) yang dikutip oleh Siahaan (2010, p. 5) bahwa komitmen organisasi adalah perpaduan antara tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi dan perilaku.

Berdasarkan dari berbagai pendapat mengenai komitmen organisasi, peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesatuan antara kerja keras, dan kesetiaan terhadap organisasi. Kesetiaan ini mengarah pada kerelaan bekerja untuk kemajuan organisasi dan kerja keras ini merupakan perwujudan dari sebuah niat dari karyawan untuk ikut memberikan kontribusi bagi organisasi demi kemajuan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi memiliki ikatan emosional yang lebih kuat terhadap perusahaan dan merasa menjadi bagian keluarga besar perusahaan dan berimplikasi pada kuatnya keinginan untuk ikut meningkatkan keberhasilan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen berdasarkan koefisien pengaruh. Variabel-variabel independen, yakni konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja auditor. Penelitian korelasional ini dilakukan dengan maksud untuk menguji hipotesis adanya pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

Variabel-variabel penting yang digunakan dan berpengaruh terhadap masalah yang ada dalam penelitian ini mengacu pada variabel-variabel penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Variabel-variabel tersebut diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel bebas (variabel independen), yaitu variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain (Indriantoro dan Supomo, 1999:63). Pada penelitian ini variabel bebas yaitu:

X1 : Konflik Peran

Fanani, et al. (2008, p. 143) menyebutkan bahwa konflik peran adalah konflik yang timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Variabel konflik peran penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo et al. (1970) yang telah direplikasikan oleh Fanani et al. (2008) dengan jumlah sebanyak tujuh butir pertanyaan. Pengukuran variabel ini menggunakan skala Likert, yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju). Indikator yang digunakan pada variabel ini adalah :

- Adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan.
- Penugasan didukung dengan material dan sumber daya.
- Bekerja dengan dua kelompok atau lebih.

X2 : Ketidakjelasan Peran

Mengutip pendapat Fanani, et al. (2008), ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan. Variabel ketidakjelasan peran dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo et al. (1970) dalam Fanani et al. (2008) yang terdiri dari enam pertanyaan. Pengukuran variabel ini menggunakan skala Likert, yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju). Indikator yang digunakan pada variabel ini adalah :

- Pengetahuan mengenai arah dan kebijakan organisasi.
- Pengetahuan mengenai tanggung jawab dan wewenang, dan jabatan pekerjaan.

X3: Komitmen Organisasi

Ferris dan Aranya (1983) yang dikutip oleh Siahaan (2010, p. 5) bahwa komitmen organisasi adalah perpaduan antara tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi dan perilaku. Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984), dan telah direplikasi oleh Trisnaningsih (2003) dengan jumlah sebanyak delapan butir pertanyaan. Pengukuran variabel ini menggunakan skala Likert, yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju). Indikator yang digunakan pada variabel ini adalah :

- Merasa terikat dengan organisasi tempat bekerja.
- Memiliki rasa kesetiaan kepada organisasi.

2. Variabel tergantung (variabel dependen), yaitu variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas (Indriantoro dan Supomo, 1999:63). Pada penelitian ini yang merupakan variabel tergantung adalah:

Y : Kinerja Auditor

Pengertian mengenai kinerja auditor dijelaskan oleh Trisnaningsih (2007): "Kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu." Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan Kalbers dan Forgarty (1995) yang direplikasikan oleh Fanani et al. (2008) dengan jumlah sebanyak tujuh butir pertanyaan.

Skala Pengukuran

Variabel dalam penelitian diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Kuncoro (2003): "Skala Likert dimana responden menyatakan tingkat tidak pernah atau selalu mengenai berbagai pernyataan perilaku, obyek, orang, atau kejadian (p. 157)." Adapun

rentang skala Likert ini mencakup rentang jawaban satu (1) – lima (5) yaitu:

- 1 : Sangat tidak setuju
- 2 : Tidak setuju
- 3 : Netral
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat setuju

Populasi

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan akuntan yang bekerja sebagai karyawan tetap pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya. Sesuai dengan kemampuan peneliti mendapatkan sampel, maka jumlah sampel ditetapkan sebanyak 120 sampel. Untuk mendapatkan sampel, maka teknik yang digunakan adalah *convenience sampling* yaitu peneliti mendatangi KAP yang ada di Surabaya untuk mendapatkan sampel penelitian.

Sample dan Teknik Sampling

Untuk keperluan penentuan jumlah sampel penelitian berdasarkan pendapat Sugiyono (2010): "bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti (p. 91)." Jumlah variabel dalam penelitian ini adalah 4 variabel (3 variabel bebas dan 1 variabel terikat). Untuk itu, jumlah sampel minimal adalah 40 sampel. Meskipun demikian, sesuai dengan kemampuan peneliti mendapatkan sampel, maka jumlah sampel ditetapkan sebanyak 120 sampel. Untuk mendapatkan sampel, maka teknik yang digunakan adalah *convenience sampling* yaitu peneliti mendatangi KAP yang ada di Surabaya untuk mendapatkan sampel penelitian.

Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu unit analisis individu, yang berarti staff auditor (junior dan senior) yang bekerja di KAP di Surabaya. Staff auditor yang dimaksud adalah staff akuntan publik yang melakukan pekerjaan audit.

Teknik Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah penelitian, teknik analisa data dalam

penelitian ini menggunakan analisa regresi linear berganda, dengan melakukan pengujian sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Ghozali (2001) menyatakan bahwa uji ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa masing-masing pernyataan akan terklasifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan (*construcst validity*). Pengujian ini menggunakan uji item (analisis butir) dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sample dan k adalah jumlah konstruk. Jika r hitung untuk tiap r butir dapat dilihat pada (*Corrected Item-Total Correlations*) lebih besar dari r tabel dan r positif, maka butir atau pernyataan dikatakan valid (dalam Dewi, 2006).

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2001) menyatakan bahwa uji ini dimaksudkan untuk menguji *stability* dan konsistensi data yang ada. Stabilitas data menunjukkan adanya kondisi data yang tidak berubah selama rangkaian waktu tertentu dengan mengabaikan faktor yang *uncontrollable*. Sedangkan konsistensi untuk memastikan bahwa berbagai hal yang menjadi karakteristik data serta perlakuan yang telah ditentukan oleh peneliti tetap dipertahankan terus sepanjang proses analisis data. Uji reabilitas dilakukan dengan melihat *cronbach alpha*. Variabel dinyatakan reliable bila

mempunyai nilai alfa > 0,6 (dalam Dewi, 2006).

Model regresi dengan metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary least Square*) adalah model regresi yang menghasilkan *Best Linear Unbias Estimator* jika terpenuhi uji asumsi-asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik dapat dilakukan untuk menghindari penyimpangan asumsi-asumsi klasik. Berikut adalah model uji asumsi klasik (Widarjanto, 2010, p.111

Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang digunakan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut: (Sumber: Widarjanto, 2010, p. 9):

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e$$

Y = Kinerja auditor

a = konstanta

β = koefisien

X₁, X₂, X₃ = Variabel independen

Y = Variabel dependen

E = Error

Pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

H₀ : $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H₁ : $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

Jika signifikansi < α (5%), maka H₀ ditolak, artinya variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Jika signifikansi > α (5%), maka H₀ diterima, artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hipotesis pada penelitian ini diuji menggunakan regresi berganda.

Tabel 1. Hasil Pengujian

R	.833 ^a
R Square	.694
Adjusted R Square	.686

Berdasarkan Tabel 1., nilai R sebesar 0,833 artinya bahwa secara statistik terdapat hubungan antara keseluruhan variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat. Ketentuan hubungan tersebut termasuk sedang karena berkisar 0,5 mengingat nilai hubungan maksimal adalah satu. Untuk itu, bisa dilihat bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel bebas penelitian (konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi) dengan kinerja auditor.

Dapat dilihat juga, koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,694. Nilai ini menunjukkan bahwa konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 69,4% terhadap kinerja auditor.

Tabel 2. Output Statistik Regresi Linear Berganda

Variabel Penelitian	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	3,207	0,368	5,964	0,000
Konflik peran	-0,320	0,056	-5,699	0,000
Ketidakjelasan peran	-0,169	0,069	-2,437	0,016
Komitmen organisasi	0,497	0,053	9,436	0,000
Fchange = 87,798 Sig. 0,000			R = 0,833 R Square = 0,694	

Tabel 2. menunjukkan *output* dari pengolahan data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan pada *output* tersebut, maka bisa dibangun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,207 - 0,320 X_1 - 0,169 X_2 + 0,497 X_3$$

Y = Kinerja auditor

X₁ = Konflik peran

X₂ = Ketidakjelasan peran

X₃ = Komitmen organisasi

Berdasarkan pada persamaan setiap variabel penelitian terhadap kinerja auditor, diketahui bahwa nilai konstanta dari persamaan adalah positif, artinya bahwa jika keseluruhan variabel bebas nilainya adalah nol, maka kinerja auditor masih sebesar nilai konstanta.

Variabel konflik peran memiliki pengaruh negatif, artinya semakin tinggi konflik peran maka kinerja auditor semakin menurun dan semakin rendah konflik peran maka kinerja auditor 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.

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

Komitmen organisasi memiliki persamaan positif, artinya semakin kuat komitmen organisasi akan mampu meningkatkan kinerja auditor. Temuan dalam penelitian ini mendukung pernyataan Luthans (2002 bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan

kebaikan organisasinya (dalam Hanna dan Firnanti, 2013, p. 16).

KESIMPULAN

Variabel konflik peran terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Setiap perubahan-perubahan pada konflik peran mempengaruhi perubahan kinerja auditor. Untuk itu, H₁ yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor adalah terbukti.

Variabel ketidakjelasan peran terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Setiap perubahan-perubahan pada ketidakjelasan peran mempengaruhi perubahan kinerja auditor. Untuk itu, H₂ yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor adalah terbukti.

Variabel komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Setiap perubahan-perubahan pada komitmen organisasi mempengaruhi perubahan kinerja auditor. Untuk itu, H₃ yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor adalah terbukti.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Sebaiknya ditanamkan mengenai deskripsi tugas, wewenang, dan tanggung jawab terkait pekerjaan untuk mengurangi konflik peran dan ketidakjelasan peran pada diri auditor.
2. Sebaiknya manajemen menunjukkan jalinan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, menunjukkan dukungan dan perhatian kepada auditor atau pemberian insentif untuk meningkatkan kepedulian auditor kepada organisasi tempat bekerja.
3. Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan di Surabaya, sehingga hasil penelitian ini terbatas secara umum. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas daerah survei, sehingga hasil penelitian lebih akurat lagi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.

4. Pengukuran kinerja pada penelitian ini terbatas pada metode evaluasi diri sendiri, sehingga kemungkinan responden yang baru bekerja pada KAP masih belum bisa mengukur kinerjanya sendiri. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode gabungan antara evaluasi bawahan terhadap atasan dan evaluasi atasan terhadap bawahannya, agar hasil penelitian yang dilakukan bisa digeneralisasi dalam upaya memberikan dukungan empiris terhadap teori yang diajukan.
5. Penelitian selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data, sehingga dapat menghindari kemungkinan responden tidak objektif dalam mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Bamber, E.M., Snowball, D., & Tubbs, R.M. (1989). *Audit Structure and Its Relationship to Role Conflict and Role Ambiguity: An Empirical Investigation. The Accounting Review*, pp. 285-299.

- Fanani, Z., Hanif, R.A., & Subroto, B. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol. 5, No. 2, Hlm. 139-155.
- Fisher, R.T. (2001). *Role Stress, the Type a Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance*. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 13.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanif, R.A. (2013). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 21, No. 3.
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 15, No. 1, Hlm. 13-28.
- Julianingtyas, B.N. (2012). Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*.
- Kahn, R.L., Wolfe, R.P., Quinn, J.D., & Snoek. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*.
- Mulyadi. (2002). *Auditing* edisi ke 6. Jakarta: Salemba empat.
- Prajitno, Sugiarto. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Akuntan Publik di Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 14, No. 3, Hlm. 181-192.
- Ramadhan, Syahril. (2011). Analisa Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Jakarta. *Aktiva*. Vol. 4, No.7
- Rebele, J.E., & Michaels, R.E. (1990). *Independent Auditors' Role Stress: Antecedent, Outcome, and Moderating Variables*. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 2.
- Rizzo, J.R., Lirtzman. (1970). *Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations*. *Journal of Administrative*, pp. 150-161.
- Sapariyah, Rina Ani. (2011). Pengaruh *Good Governance* dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*. Vol. 19, No. 16.
- Senatra, P.T. (1980). *Role Conflict Role Amiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting Firm*. *The Accounting Review*. Vol. 5, No. 4.
- Siahaan, V.D. (2010). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*. Vol. 3, No. 1.
- Trisnaningsih, Sri. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.
- Weick, K. (1983). *Stress in Accounting Systems*. *The Accounting Review*.
- Wolfe, D.M., & Snoek. (1962). *A Study of Tensions and Adjustment Under Role Conflict*. *Journal of Social Issues*, pp. 102-121.
- Van Sell, M., & Schuler, R.S. (1981). *Role Conflict and Role Amiguity: Integration of Literature and Directions for Future Research*. Vol. 34, No. 1.