

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR
(studi empiris pada Kantor KAP di Kota Padang)**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

**SITI LARASATI
2019/19043136**

**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

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

(studi empiris pada KAP di Kota Padang)

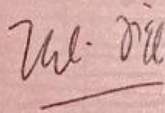
Nama : Siti Larasati
TM/ NIM : 2019/19043136
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Departemen : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, Maret 2025

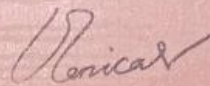
Disetujui oleh :

Ketua Departemen Akuntansi

Pembimbing



Dr. Nelvirita, SE, M.Si, Ak.
NIP. 19740706199903 2 002



Vanica Serly, SE, M.Si
NIP. 19861229 201504 2 002

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

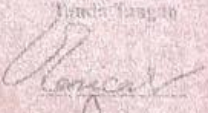
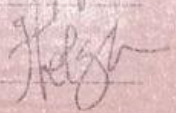
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang*

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

(studi empiris pada KAP di Kota Padang)

Nama : Siti Larasati
TM/NIM : 2019/19043136
Departemen : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, Maret 2025

		Tim Penguji	
No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	Vanica Serly, SE, M.Si	
2.	Anggota	Nurzi Sebrina, SE, AK, M.Sc.	
3.	Anggota	Helga Nuri Honesty, SE, M.Acc	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Larasati
NIM/Tahun Masuk : 19043136/2019
Tempat/Tgl Lahir : Padang/07 April 2002
Departemen : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Perumahan Taruko Permai IV Blok E no. 18 Bungo Pasang,
koto Tengah.
No. Hp : 0895 1967 0022
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (studi empiris pada KAP di
kota padang)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/ skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di UNP atau di Perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh pembimbing, Tim penguji, dan Ketua Departemen.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Maret 2025

Yang menyatakan,



Siti Larasati
NIM. 19043136

ABSTRAK

Siti Larasati (19043136/2019) Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Pembimbing : Vanica Serly, S.E, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik peran, ambiguitas peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Padang. Jenis data penelitian ini menggunakan data primer. Data primer diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 auditor di Kota Padang. Teknik analisis data statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Implikasi dari penelitian ini adalah dapat bermanfaat bagi Kantor Akuntan Publik sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan pengawasan terhadap Auditor yang bekerja di KAP.

Kata Kunci : Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor

ABSTRACT

Siti Larasati (19043136/2019) The Influence of Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Commitment on Auditor Performance

Pembimbing : Vanica Serly, S.E, M.Si.

This research aims to examine the influence of role conflict, role ambiguity and organizational commitment on auditor performance. The population of this study are auditors who work at the Public Accounting Firm (KAP) in Padang City. This type of research data uses primary data. Primary data was obtained from questionnaires filled out by respondents. The sample used in this research was 40 auditors in Padang City. The statistical data analysis technique used in this research is multiple regression analysis. The results of this research show that role conflict and role ambiguity have a negative effect on auditor performance, while organizational commitment has a positive effect on auditor performance. The implication of this research is that it can be useful for Public Accounting Firms as a consideration in monitoring Auditors who work at KAP.

Kata Kunci : Role Conflict; Role Ambiguity; Organizational Commitment; Auditor Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan rahmatNya sehingga telah memberikan kemudahan, kelancaran, kesehatan serta kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat dan salam penulis kirimkan untuk Baginda Rasulullah SAW yang telah membawa nikmat dan cahaya Islam menerangi dunia yang penuh kejahiliahan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada orang – orang yang telah berjasa dan membantu selama penyusunan skripsi ini dan memberikan dukungan yang terbaik

1. Kepada Bapak Dr. Ir. Krismadinata, S.T, M.T selaku rektor Universitas Negeri Padang. Terimakasih untuk segala fasilitas dan kemudahan selama berada dibangku perkuliahan.
2. Kepada Bapak Prof. Perengki Susanto, S.E, M.Sc., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang. Terimakasih untuk kenyamanan fakultas terbaik yang pernah ada.
3. Kepada Ibu Nelvirita, SE, M.Si.Ak, CA selaku Ketua Departemen Akuntansi Universitas Negeri Padang sekaligus dosen terbaik saat mengajar penulis selama bangku perkuliahan.
4. Kepada Ibu Vanica Serly, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi peneliti. Terimakasih atas motivasi, bimbingan dan arahnya Ibu.
5. Kepada Ibu Vanica Serly, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik pendidikan di Universitas Negeri padang. Terimakasih atas arahnya Ibu.

6. Kepada IBU saya yang telah memberikan doa dan dukungan yang tidak pernah putus. Terimakasih selalu menjadi rumah sebagai tempat pulang paling nyaman.
7. Kepada sahabat – sahabat penulis tercinta, terimakasih sudah menjadi tempat bercerita, berbagi segala tawa dan duka. Terimakasih atas doa dan dukungannya. Terimakasih sudah ikut mewarnai masa-masa perkuliahan sejak hari pertama hingga saat ini. Terimakasih telah menjadi tempat berbagi beban dan kebahagiaan. Semoga silaturahmi kita berlanjut sampai nanti-nanti.
8. Terimakasih untuk dosen-dosen dan admin Departemen akuntansi yang telah membantu memudahkan penyelesaian penelitian ini.
9. Terimakasih untuk seluruh pihak yang telah membantu penyelesaian penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga hal baik selalu menyertai orang- orang yang menyebarkannya. Akhir kata penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Pustaka.....	10
1. Teori Peran (<i>Role Theory</i>)	10
2. Kinerja Auditor	13
3. Konflik Peran	16
4. Ketidakjelasan Peran	19
5. Komitmen Organisasi	21
B. Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Konseptual	25
D. Pengembangan Hipotesis.....	25
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel Penelitian	33
D. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Utama.....	44
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	46
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	46
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	47
B. Deskripsi Variabel	48
C. Analisis Data.....	53
D. Uji Kualitas Data.....	54
1. Uji Reliabilitas.....	54
2. Uji Validitas	54
E. Uji Asumsi Klasik	57
1. Uji Normalitas	57
2. Uji Multikolinearitas.....	58
3. Uji Heteroskedastisitas	59
F. Uji Hipotesis	60
1. Uji Koefisien Determinasi	60
2. Uji F	60
3. Uji t	61
G. Pembahasan	63

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	69
B. Keterbatasan	70
C. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA.....	72
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Kisi-kisi Angket Penelitian.....	35
Tabel 2. Sampel	35
Tabel 3. Jumlah Kuesioner Penelitian	44
Tabel 4. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 5. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 6. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	47
Tabel 7. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	48
Tabel 8. Hasil TCR Variabel Konflik Peran	49
Tabel 9. Hasil TCR Variabel Ketidakjelasan Peran	50
Tabel 10. Hasil TCR Variabel Komitmen Organisasi	51
Tabel 11. Hasil TCR Variabel Kinerja Auditor.....	52
Tabel 12. Hasil Pengujian Statistik Deskriptif	53
Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 14. Hasil Uji Validitas Konflik Peran	55
Tabel 15. Hasil Uji Validitas Ketidakjelasan Peran	55
Tabel 16. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	56
Tabel 17. Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor	57
Tabel 18. Uji Normalitas	58
Tabel 19. Uji Multikolinearitas	59
Tabel 20. Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 21. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi.....	60
Tabel 22. Hasil Uji F.....	61
Tabel 23. Hasil Uji t.....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 2. Pie Chart Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Gambar 3. Pie Chart Demografi Responden Berdasarkan Umur	46
Gambar 4. Pie Chart Demografi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	47
Gambar 5. Pie Chart Demografi Responden Berdasarkan Jabatan	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Hasil Penelitian

Lampiran 3. Deskripsi Responden dan Variabel

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Penelitian

Lampiran 5. Pengujian Asumsi Klasik

Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Lampiran 7. Surat Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Profesi akuntan publik melibatkan pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dijalankan oleh individu dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan khusus (Putri et al., 2021). Masyarakat mempercayai profesi auditor karena kehadiran mereka diharapkan dapat menjaga laporan keuangan bebas dari informasi yang tidak akurat dari pihak manajemen, yang dapat merugikan keandalan laporan keuangan. Sebagai pihak independen, auditor melakukan pemeriksaan, pengujian, dan memberikan pendapat mengenai kewajaran suatu laporan keuangan, dengan tujuan meningkatkan kualitas dan keandalan laporan tersebut sesuai dengan standar umum yang berlaku (Sucitra Simatupang, 2018). Dengan menggunakan jasa auditor, manajemen dapat memberikan keyakinan kepada pihak luar mengenai kebenaran informasi yang terdapat dalam laporan keuangan.

International Standards On Auditing (ISA) adalah kerangka kerja audit terkini yang telah diterapkan di Indonesia. Pada tanggal 1 Januari 2013 Indonesia secara resmi mengadopsi *ISA* yang diterbitkan oleh *International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* sebagai standar auditor yang baru. Menurut Hery (2018) Standar audit adalah panduan umum yang membantu auditor memenuhi tanggung jawab profesionalnya saat melakukan audit atas laporan keuangan historis klien. Standar ini mencakup aspek-aspek seperti kualitas profesional, termasuk kompetensi dan independensi,

persyaratan pelaporan, serta materi audit.. Hal ini dianggap sebagai dasar yang memadai untuk membentuk pendapat auditor mengenai laporan keuangan. Keahlian profesional yang diterapkan oleh auditor dapat memastikan bahwa laporan audit yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik (Rahmawati, 2020).

Kinerja auditor adalah suatu profesi yang dijalankan oleh auditor untuk memenuhi peran yang telah diberikan kepada mereka. Ini menjadi salah satu kriteria dalam menilai kualitas pekerjaan auditor, apakah itu dianggap baik atau buruk selama pelaksanaan tugas pemeriksaan. Auditor yang menunjukkan kinerja baik sangat diperlukan untuk pemantauan guna mencapai hasil audit yang berkualitas tinggi dan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan atau kecurangan di dalam perusahaan (Fachruddin, 2019). Kinerja auditor mencerminkan pencapaian auditor dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menjadi parameter penting untuk menilai apakah suatu pekerjaan yang dilakukan dapat dianggap baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi fokus utama, baik bagi klien maupun publik, dalam mengevaluasi hasil audit yang telah dilakukan.

Kinerja auditor menjadi fokus perhatian bagi mereka yang mengandalkan laporan keuangan. Dalam menjalankan tugas pemeriksaan dan menyajikan data kepada pihak-pihak terkait, apabila tingkat keahlian informasinya semakin tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja auditor tersebut dapat diandalkan (Winidiantari & Widhiyani, 2015). Kinerja auditor

juga mencerminkan pencapaian dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja tersebut menjadi parameter penting untuk menilai kualitas suatu pekerjaan audit, menjadi fokus perhatian baik dari klien maupun masyarakat umum (Anggraeni & Hadiwibowo, 2019).

Pada tahun 2019, beberapa KAP terkenal di Indonesia menghadapi tantangan. Setidaknya, hingga pertengahan tahun 2019, dua KAP mendapat sanksi administratif karena melakukan kesalahan dalam melakukan audit atas Laporan Keuangan Tahunan (LKT) perusahaan publik. Kasus ini termasuk penyelewengan pada perusahaan ternama seperti PT Garuda Indonesia Tbk (GIAA), PT Tiga Pilar Sejahtera Tbk (AISA), dan PT Hanson International Tbk (MYRX) (Ayuningtyas, 2019).

KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan (anggota BDO International) juga mendapat sanksi dari Kementerian Keuangan pada pertengahan tahun 2019. Akuntan Publik Kasner Sirumpea dari KAP tersebut dikenakan sanksi pembekuan izin selama 12 bulan terkait LKT 2018 PT Garuda Indonesia Tbk (GIAA). Sanksi ini berkaitan dengan kesalahan penyajian LKT 2018 terkait perjanjian kerja sama dengan PT Mahata Aero Teknologi. KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan hanya mendapatkan perintah tertulis untuk melakukan perbaikan kebijakan dan prosedur, sedangkan nilai perjanjian tersebut mencapai US\$239,94 juta. Kesalahan ini menyebabkan perusahaan mencatat keuntungan US\$809.946, dari sebelumnya rugi US\$216,58 juta. Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan Hadiyanto menyatakan bahwa auditor tidak menerapkan sistem

pengendalian mutu dalam pemeriksaan laporan Garuda Indonesia (Ayuningtyas, 2019)

Berdasarkan beberapa kasus di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor saat ini masih belum memiliki keinginan publik. Hal ini termanifestasi melalui pelanggaran yang dilakukan oleh profesi auditor. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor telah diteliti oleh beberapa peneliti yang menyampaikan pandangan mereka mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, Menurut (Iswarasari & Kusumawati, 2019) menunjukkan bahwa kinerja auditor tidak dipengaruhi oleh konflik peran, ambiguitas peran, motivasi, dan independensi. Namun, komitmen organisasi ternyata memiliki dampak pada kinerja auditor.

Menurut (Ketut Setia Wati et al., 2023) Ambiguitas peran dan komitmen organisasi, tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Menurut (Rosally, 2015) Salah satu penyebab kinerja auditor dipengaruhi adanya konflik peran, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi. Sedangkan menurut (Ayuningtyas, 2019) salah satu penyebabnya adalah adanya konflik peran, ketidakjelasan dalam peran, terhadap kinerja auditor pada KAP tersebut. Dalam penelitian ini, faktor yang dipilih sebagai pengaruh terhadap kinerja auditor adalah konflik peran, Ketidakjelasan peran, Komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya dan faktor-faktor yang berpengaruh pada fenomena tersebut.

Auditor dapat mengalami konflik peran ketika mereka dihadapkan pada tugas yang berbeda dan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan peran yang

dimilikinya secara bersamaan. Menurut (Rosally, 2015) Konflik peran merupakan salah satu bentuk kebingungan mengenai peran yang harus dijalankan oleh seorang pegawai. Adanya beberapa instruksi yang saling bertentangan dan harus dilaksanakan secara bersamaan mencerminkan adanya konflik peran.

Menunjukkan bahwa konflik peran memberikan dampak negatif terhadap kinerja auditor dimana semakin besar konflik peran yang dialami oleh seorang auditor maka semakin rendah kapabilitas atau kemampuan auditor tersebut (Rosally, 2015). Meskipun demikian, penelitian oleh (Wijaya & Subagyo, 2017) dan (Hanna & Firnanti, 2013) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu konflik peran tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Selain konflik peran, auditor juga sering menghadapi ketidakjelasan peran, yang dikenal sebagai ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), saat menyelesaikan tugas mereka. Menurut (Rosally, 2015) mengungkapkan bahwa ambiguitas peran mengacu pada ketidakjelasan mengenai ekspektasi pekerjaan, metode untuk memenuhi ekspektasi yang diketahui, atau konsekuensi dari kinerja atau peran tertentu. Kondisi ketidakjelasan peran menciptakan pengalaman psikologis bagi auditor, di mana mereka merasa bahwa tanggapan dari lingkungan sekitar terhadap hasil pekerjaan mereka tidak memadai, dan harapan mereka terhadap informasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas juga tidak terpenuhi.

Menurut (Cendana & Suaryana, 2018) Ketidakjelasan peran dapat timbul dari uraian tugas yang tidak tertulis atau dijelaskan secara rinci, serta tidak adanya standar kerja yang jelas, sehingga mengakibatkan karyawan menafsirkan ukuran kinerja ideal secara subjektif. Faktor lain yang menyebabkan ketidakjelasan peran meliputi komunikasi yang kurang efektif antara karyawan dan atasan atau sesama rekan kerja, kurangnya pengawasan dari pihak manajemen, dan kurangnya kualitas program pelatihan (Kurniawan, 2019). Komunikasi yang kurang efektif dapat mengurangi tingkat kepastian dan keyakinan auditor terhadap informasi yang mereka peroleh selama pemeriksaan. Ini dapat berdampak pada kinerja auditor karena adanya tekanan dan penurunan motivasi.

Kekurangan informasi ini dapat menyebabkan penundaan dalam penyelesaian pekerjaan auditor, berpotensi mengakibatkan penurunan baik dalam kuantitas maupun kualitas hasil pekerjaan. Terdapat dukungan dari peneliti sebelumnya Widyastuti dan Sumiati (2011), Santoso (2012), serta Gunawan dan Ramdan (2012) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran memiliki dampak negatif terhadap kinerja auditor. Mereka berpendapat bahwa keberadaan ketidakjelasan peran di dalam suatu kantor atau perusahaan dapat mengakibatkan penurunan optimalitas kinerja auditor dalam menangani kliennya. Sebaliknya, Fanani dkk. (2008), Putra dan Ariyanto (2012), serta Maulana dkk. (2012) berpendapat bahwa ketidakjelasan peran tidak mempengaruhi kinerja auditor. Selain Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran, Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja Auditor. Komitmen

organisasi dapat terbentuk ketika anggota organisasi menyadari hak dan kewajibannya, tanpa memandang jabatan atau posisi individu masing-masing (Sapta et al., 2021). Menurut (Rio et al., 2021), Komitmen auditor terhadap organisasi berperan penting dalam memastikan efektivitas dan pencapaian misi, nilai, dan tujuan organisasi. (Sidik & Safitri, 2020) menyatakan bahwa Tingkat kepuasan yang tinggi dapat mengurangi kemungkinan seorang auditor meninggalkan organisasi, sekaligus meningkatkan dampak terhadap kinerja auditor.

Komitmen organisasi yang tinggi dari auditor dapat mendorong kinerjanya bekerja secara optimal, dan hasil kinerja auditor tersebut akan memberikan dampak positif pada perusahaan tempatnya bekerja (Meutia dan Husada, 2019). Komitmen organisasi menggambarkan keterlibatan aktif seorang karyawan terhadap suatu perusahaan atau organisasi. Pegawai yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi mempunyai keinginan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar, baik dari segi tenaga maupun tanggung jawab, guna menunjang kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. (Kreshastuti, 2014).

Taylor dan Curtis (2010), menunjukkan bahwa auditor yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki intensi yang positif untuk melaporkan pelanggaran. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan bahwa tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada komitmen terhadap rekan kerja dapat mempengaruhi niat untuk melaporkan pelanggaran.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek dan periode penelitian. Pada penelitian terdahulu objek penelitiannya diluar Kota Padang sedangkan pada penelitian sekarang ini objek penelitiannya berada di Kota Padang. Kemudian dalam penelitian ini peneliti termotivasi untuk melakukan di Kota Padang apakah konflik peran dan ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Peneliti juga menambahkan variabel independen untuk diuji yaitu komitmen organisasi. Dan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor.

Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor
2. Menganalisis pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Manfaat teoritis
 - a. Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai kinerja auditor
 - b. Menjadi kajian teoritis bagi penelitian sejenis terkait kinerja auditor
 - c. Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.
 - d. Sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor
2. Manfaat praktis
 - a. Memberikan referensi bagi peneliti maupun penelitian selanjutnya tentang sumber yang didapat dalam mengetahui kinerja auditor
 - b. Auditor dan Kantor Akuntan Publik (KAP) diharapkan dapat memberikan pandangan yang berguna untuk meningkatkan kinerja auditor.
 - c. Perusahaan atau pihak yang menggunakan jasa Kantor Akuntan Publik diharapkan dapat mendapatkan manfaat dalam mengevaluasi ketidakjelasan peran, kelebihan peran, konflik yang dihadapi auditor.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil dari penelitian yang telah dilakukan mengenai variabel yang diteliti terkait konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor sebagai berikut:

1. semakin tinggi konflik peran maka kinerja auditor semakin menurun dan sebaliknya semakin rendah konflik peran maka kinerja auditor semakin tinggi. Pemisahan tugas yang jelas setiap auditor harus diberikan tugas yang jelas dan terpisah, baik dari segi tanggung jawab maupun lingkungan kerja. Para auditor berusaha untuk selalu menjaga profesionalisme dalam bekerja walaupun sarat akan konflik peran yang terjadi di dalam dirinya. Perlunya pengawasan yang ketat oleh pimpinan agar memastikan auditor menjalankan tugasnya sesuai dengan professional.
2. Terciptanya rasa tidak nyaman dan mengurangi motivasi kerja, berdampak negatif pada perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan di tempat kerja, seringnya pergantian pekerjaan, dan penurunan kepuasan kerja yang akhirnya dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. 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. Untuk sebuah kantor membuat penyusunan SOP yang jelas dalam pelaksanaan audit dan memberikan panduan yang konsisten dan memudahkan auditor dalam melaksanakan tugas yang diberikan

3. Hal ini mengatakan Komitmen organisasi mencakup kombinasi antara dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi. Loyalitas ini mencerminkan kesiapan untuk berkontribusi pada kemajuan organisasi, sementara kerja keras mencerminkan niat karyawan untuk memberikan kontribusi demi kemajuan organisasi.

B. Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini masih terdapat keterbatasan diantaranya adalah :

1. Variabel penelitian ini hanya dapat menjelaskan 44,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga variabel penelitian yang digunakan belum dapat menjelaskan secara utuh pengaruh terhadap kinerja auditor.
2. Pengumpulan data melalui kuesioner sangat rentan mengalami sulitnya responden dalam melakukan pengisian kuesioner sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam melakukan pengambilan data.
3. Tempat melakukan penelitian terbatas hanya di Kota Padang saja.

C. Saran

Penelitian ini masih jauh dianggap sebagai sebuah karya yang sempurna, karena masih terdapat keterbatasan-keterbatasan tertentu. Meskipun demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang

berharga kepada semua pihak. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diusulkan untuk penelitian selanjutnya:

1. Bagi seorang auditor, penelitian ini dapat menjadi tolak ukur dalam mengambil keputusan terhadap konflik dan ketidakjelasan peran yang dihadapi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam mengambil variabel dan menggambar penelitian tentang konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), pp 40-69.
- Ahmad, Z., & Taylor, D. (2009). Commitment to independence by internal auditors: The effects of role ambiguity and role conflict. *Managerial Auditing Journal*, 24 (9), 899–925. <https://doi.org/10.1108/02686900910994827>
- Anggraeni, H., & Hadiwibowo, I. (2019). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Proaksi*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.32534/jpk.v4i1.576>
- Arta Pratiwi, M. C., & Bagus Dwirandra, A. A. N. (2018). Tekanan Waktu Memoderasi Pengaruh Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor KAP di Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 23, 1038. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v23.i02.p09>
- Ayuningtyas. (2019). Gara- gara Lapkeu, Deretan KAP Ini Malah Kena Sanksi OJK. *CNBC Indonesia*. CNBC Indonesia. 1- 2. <https://www.cnbcindonesia.com/market/20190809123549-17-90910/gara-gara-lapkeu-deretan-kap-ini-malah-kena-sanksi-ojk>
- Cendana, D. K., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Pengaruh Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 1141. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i02.p12>
- Erawati, T., & Sada, M. S. D. (2020). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Pajak Dewantawa (JAPD)*, 02(02), 60–69.
- Fachruddin, W. (2019). Auditor Pada Kantor Akuntan. *Issn : 2087-4669*, 10(1), 72–86.
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15(1), 13–28. <http://www.tsm.ac.id/JBA>
- Iswarasari, D., & Kusumawati, E. (2019). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor. *Seminar Nasional 5th Call For Syariah Paper*, 1–10.

- Ketut Setia Wati, N., Wayan Rustiarini, N., Made Sunarsih, N., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, F. (2023). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Profesionalisme, Tekanan Anggaran Waktu, Ambiguitas Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 5(1), 158–172.
- Kresna, E. (2016). *Pengaruh struktur audit, konflik peran , dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor eksternal*. 5(2).
- Kurniawan, R. A. (2019). *Pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Internal*. 3(1), 52–62.
- Lemon, M., Almutairi, A., O'Connor, M., Amin, Y., Makanjee, C. R., Davidson, R., Hayre, C. M., & Lewis, S. (2023). Radiographers' organisational commitment and occupational stress: First Covid-19 wave. *Radiography*, 29(6), 1115–1120. <https://doi.org/10.1016/j.radi.2023.09.007>
- Li, Y., Liu, Z., Qin, K., Cui, J., Zeng, X., Ji, M., Lan, J., You, X., & Li, Y. (2021). Organizational trust and safety operation behavior in airline pilots: The mediating effects of organizational identification and organizational commitment. *Journal of Air Transport Management*, 92(July 2020), 102018. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2021.102018>
- Najafi-Tavani, S., Zaefarian, G., Robson, M. J., Naudé, P., & Abbasi, F. (2022). When customer involvement hinders/promotes product innovation performance: The concurrent effect of relationship quality and role ambiguity. *Journal of Business Research*, 145(May 2021), 130–143. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.001>
- Noviana, M. A. P., & Rahmawati, N. (2018). Pengaruh Independensi, Role Stress, dan Burnout Terhadap Efektivitas Auditor Internal (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah). *Indonesian Treasury Review Jurnal Perbendaharaan Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 3(2), 155–168. <https://doi.org/10.33105/itrev.v3i2.70>
- Priyangan, K. H. W. C., & Kumarasinghe, H. P. N. I. (2022). Role Conflict, Role Ambiguity and Job Performance among Supervisors: With Special Reference to Selected Apparel Companies in Sri Lanka. *Wayamba Journal of Management*, 13(2), 293. <https://doi.org/10.4038/wjm.v13i2.7578>
- Pucangan, M. L. C., Gayatri, G., Rasmini, N. K., & Budiarta, K. (2022). Pengaruh Job Burnout Dan Work Overload Pada Kinerja Auditor Dengan Emotional Stability Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03), 366.

<https://doi.org/10.24843/eeb.2022.v11.i03.p10>

- Putri, P. A., Zalukhu, Z., Evelyn, & Sianipar, E. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Etika Profesi , Kelebihan Peran, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Putu Irma Yunita, P. R. W. A. (2019). *Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Pada BPR Di Kabupaten Gianyar*.
- Rahmawati, P. (2020). Pengaruh Locus Of Control dan Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. *Wahana Riset Akuntansi*, 8(1), 35– 49. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/wra/article/view/109102/0>
- Rastina, & , Hasiah, M. A. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal. *Prosiding 4th Seminar Nasional Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat*.
- Rio, S. J., Sandy, F., Yusuf, B., & Vicky, F. S. (2021). Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38–44. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Rosally, C. (2015). *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. 31–40.
- Sapta, I. K. S., Rustiarini, N. W., Kusuma, I. G. A. E. T., & Astakoni, I. M. (2021). Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1966865>
- Saputra, & omang Adi Kurniawan. (2020). The Performance of The Internal Auditors Of The Village Rural Institution. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Sciences*, 1(1), 28–35.
- Saraswati, A. A. S. D., & Badera, I. D. N. (2018). *Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja , Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Pada Kinerja Auditor KAP di Bali Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali*. 23(2), 982–1007.
- Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor (Work motivation moderates the influence of organizational commitment, leadership style, and ambiguity role on auditor performance). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen*, 1(3), 195–212.

- Sucitra Simatupang, C. (2018). Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penyimpangan Perilaku Dalam Audit Di Kantor Akuntan Publik Kota Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 18(2), 84–99. <https://doi.org/10.30596/jrab.v18i2.3302>
- Wijaya, F., & Subagyo. (2017). Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi, dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Online INSAN AKUNTAN*, 2(1), 1–16.
- Winidiantari, P. N., & Widhiyani, N. L. S. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 12.1, 1, 249–26