

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Audit Laporan Keuangan**

Laporan keuangan merupakan suatu sarana utama untuk menyampaikan informasi keuangan kepada semua pihak di luar perusahaan. Laporan keuangan menggambarkan keadaan perusahaan yang dikualifikasi dalam satuan mata uang. Laporan keuangan disajikan dalam bentuk laporan posisi keuangan, laporan laba rugi, laporan arus kas serta laporan perubahan ekuitas (Kieso *et al.*, 2017). Laporan keuangan bertujuan untuk menyediakan informasi tentang kinerja keuangan, laporan arus kas dan posisi keuangan suatu organisasi atau perusahaan yang dapat bermanfaat bagi sejumlah besar pengguna dalam pengambilan keputusan ekonomi oleh siapapun yang tidak dalam posisi dapat meminta laporan keuangan khusus untuk memenuhi kebutuhan informasi tertentu (SAK, 2013).

Menurut Mulyadi (2010), audit laporan yang dilakukan oleh auditor independen terhadap laporan keuangan yang disajikan oleh klien untuk menyatakan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. Dalam audit laporan keuangan ini, auditor independen menilai kewajaran laporan keuangan atas dasar kesesuaian dengan prinsip akuntansi berterima umum. Dalam ekonomi pasar bebas audit laporan keuangan memainkan peran yang sangat diperlukan (Boynton, *et al.*, 2002). Audit laporan keuangan memiliki tujuan umum yaitu untuk menyatakan pendapat atas kewajaran laporan keuangan, dalam semua hal yang material, sesuai dengan prinsip akuntansi umum Indonesia. Kewajaran laporan keuangan dinilai

berdasarkan asersi yang terkandung dalam setiap unsur yang disajikan dalam laporan keuangan (Mulyadi, 2010). Menurut Nurdiono dan Junaidi (2016), audit laporan keuangan bertujuan untuk memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan yang dibuat oleh klien. Dalam melaksanakan pengauditan laporan keuangan yang berdasarkan pada standar akuntansi yang berlaku auditor bertanggung jawab untuk mendeteksi dan memperoleh keyakinan yang memadai apakah laporan keuangan secara keseluruhan bebas dari kesalahan penyajian material yang disebabkan oleh kesalahan dan kecurangan (IAPI, 2013). Tanggung jawab lain yang dimiliki auditor yaitu komunikasi dan pelaporan lain tertentu manajemen, pengguna laporan keuangan serta pihak lain yang memiliki tanggung jawab atas tata kelola atau yang berhubungan dengan hal-hal yang timbul dari audit (IAI, 2016).

## **2.2. Teori Peran**

Peran merupakan kedudukan seseorang dalam suatu masyarakat atau organisasi perusahaan. Ketika seseorang telah melakukan hak dan kewajiban sesuai dengan status atau kedudukannya dalam bermasyarakat maka individu tersebut telah menjalankan peran yang mereka miliki. Peran merupakan individu atau seseorang yang menjalankan peran tertentu secara aktif dalam suatu organisasi. Menurut Gunawan dan Ramdan (2012), peran adalah suatu perilaku yang diharapkan sesuai dengan posisi jabatan maupun status sosial seseorang dan sekaligus mencerminkan hak dan kewajiban seseorang. Tingkat peran dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh lingkungan pengendalian yang berlaku di organisasi atau perusahaan dapat mengancam otonomi para profesional serta seberapa jauh

profesional bisa mempertahankan sikap keprofesional mereka dalam perusahaan (Albernethy and Stoelwinde, 1995). Peran merupakan tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang individu atau karyawan untuk dapat menjalankan kewajiban dalam perannya. Menurut teori peran, peran adalah penekanan sifat seorang individu sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan peran atau posisi yang ditempatinya di dalam suatu organisasi atau masyarakat (Kahn *et al.* 1964 dalam Agustina, 2009).

Menurut Andraeni (2003) dalam Amilin dan Dewi (2008) terjadinya stress kerja dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Tekanan peran (*role stress*) merupakan kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang ia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja (Sopiah, 2008 dalam Ermawati dkk, 2014). *Role stress* merupakan akibat yang timbul dari begitu banyaknya perintah dari berbagai sumber yang memicu individu mengalami kesukaran dalam menentukan perintah mana yang terlebih dahulu dipenuhi namun dengan tidak mengabaikan tuntutan lain dalam pekerjaannya (Helena and Praveen 2008 dalam Sudarmawan dan Putra 2000). Menurut Kahn *et al.* (1964) dengan teori perannya mengatakan bahwa tekanan peran (*role stress*) yang berkepanjangan dapat menumpuk ketidakpuasan kerja, mengikis kepercayaan diri, dan menghambat kinerja.

Tekanan peran yang timbul sering berkaitan dengan adanya sebuah konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran yang dialami oleh seorang

individu. Konflik peran yaitu melibatkan penerapan ekspektasi yang saling tidak kompatibel (Gaertner and Ruhe 1981 dalam Fogarty *et al.* 2000). Ketidakjelasan peran menyiratkan harapan yang tidak pasti dari pemberi peran untuk memandu perilaku peran (Senatra 1980 dalam Fogarty *et al.* 2000). *Role overload* mempertimbangkan besarnya persyaratan peran yang tidak tepat (Schick et al. 1990 dalam Fogarty *et al.* 2000). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran yang dialami seseorang kemungkinan untuk terjadinya stress kerja dan kelelahan dalam melaksanakan penugasan akan semakin besar sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja yang dihasilkan. Ketika terjadi tekanan peran individu akan serasa kewalahan yang mengakibatkan rasa kelelahan emosional serta penurunan prestasi kinerja (Fogarty *et al.* 2000).

### **2.3. Konflik Peran**

Konflik peran adalah situasi dimana seorang karyawan mengalami ketidakcocokan antara perintah penugasan atau pekerjaan yang diberikan dengan peran yang dijalani oleh seorang karyawan tersebut (Wiguna, 2014). Konflik peran terjadi ketika adanya perintah yang bertolak belakang dengan perintah yang diterima seseorang secara langsung dan bersamaan yang mengakibatkan salah satu dari perintah yang diberikan tidak dapat dilaksanakan (Cahyono dan Ghazali, 2002). Menurut Maulana (2012), konflik peran menyebabkan tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas yang dapat dikerjakan oleh seorang karyawan sehingga dapat berakibat pada pengertian atau sumber kesadaran karyawan bisa berkurang. Robbins and Timoty (2008), menjelaskan bahwa konflik peran adalah suatu peran

atau kegiatan yang mengharuskan seorang karyawan atau individu bekerja untuk melaksanakan lebih dari satu tugas yang diberikan. Konflik peran timbul ketika seorang karyawan harus dapat memenuhi syarat satu peran yang dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran yang lain (Robbins and Judge, 2009).

Menurut Amilin dan Dewi (2008), konflik peran adalah suatu pencapaian harapan yang berbeda dari pihak yang bertentangan dan juga perbedaan antara peran dengan harapan dari pihak yang berbeda. Konflik peran merupakan gejala psikologis yang dialami oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial dapat menurunkan motivasi kerja karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Yustiarti, dkk, 2016). Konflik peran juga dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja seorang karyawan karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan di bawah tekanan peran dan stres kerja yang dirasakan atau dialami oleh karyawan.

Dalam melaksanakan penugasan audit laporan keuangan, auditor independen seringkali berhadapan pula dengan konflik peran. Auditor yang independen merupakan seorang auditor yang tidak mudah dipengaruhi atau terpengaruh oleh pihak lain, dan tidak berpihak pada siapapun. Auditor akan melakukan prosedur audit yang sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku serta pengambilan keputusan sesuai dengan fakta yang ada di lapangan namun seringkali auditor menerima permintaan khusus dari klien yang beserta ancaman-ancaman yang diberikan ketika auditor tidak memenuhi permintaan yang diinginkan oleh klien tersebut. Misalnya, auditor memiliki hubungan kedekatan dengan salah satu

karyawan yang memiliki pengaruh secara langsung pada perusahaan, sehingga auditor memiliki ancaman kekerabatan apabila menerima penugasan audit laporan keuangan tersebut. Akibatnya, auditor akan mengalami konflik peran yang membuat auditor tidak dapat menentukan pilihan apa yang akan dibuat untuk tetap menjadi auditor yang independen dengan prosedur audit yang berlaku atau memilih untuk memenuhi keinginan klien yang bertentangan dengan sikap auditor yang independen.

#### **2.4. Ketidakjelasan Peran**

Suatu kondisi dimana tidak cukupnya informasi yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya serta ketidakadaannya kebijakan dan arah serta tanggung jawab dan kewajiban yang jelas untuk bias melakukan perannya dengan tepat disebut dengan ketidakjelasan peran (Kresna dan Triyani, 2016). Menurut Andaeni (2003) dalam Amilin dan Dewi (2008), ketidakjelasan peran merupakan adanya kesenjangan antara jumlah informasi yang dibutuhkan oleh karyawan dengan jumlah informasi yang diberikan kepada karyawan. Ketidakjelasan peran mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan-harapan pekerjaan untuk memenuhi harapan atau konsekuensi dari kinerja atau peran tertentu (Rebel and Michaels, 1990 dalam Rosally dan Jogi 2015). Ketidakjelasan peran timbul ketika karyawan tidak memperoleh pemahaman dan kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya dan tidak mengetahui apa yang harus mereka lakukan dalam perannya masing-masing (Luthans, 2006).

Menurut Peterson dan Smith (1995), terjadinya ketidakjelasan peran dapat disebabkan karena ketidakcukupan antara informasi yang diterima dengan

informasi yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Ketidakjelasan peran terjadi dalam lingkungan kerja saat seseorang individu tidak mendapatkan informasi yang memadai untuk menghasilkan kinerja yang efektif dari peran yang diberikan (Senatra, 1980). Ketidakjelasan peran merupakan kurang pahamnya seorang karyawan dengan kewajiban dan hak-hak yang dimilikinya untuk melaksanakan pekerjaannya (Gibson, *et al.*, 1997).

Dalam melaksanakan penugasan audit laporan keuangan, auditor sering kali dihadapkan pada ketidakjelasan peran. Misalkan, seorang auditor menerima penugasan untuk mengaudit laporan keuangan sebuah perusahaan, auditor mengetahui dan menyadari jadwal pelaksanaan audit laporan keuangannya tetapi tidak yakin bagaimana cara untuk menyelesaikan audit tepat pada waktunya karena tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas dari KAP. Ketidakjelasan peran yang dialami oleh auditor bisa terjadi karena klien meminta jasa yang lain kepada auditor untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan mereka, padahal auditor belum selesai melakukan penugasan audit laporan keuangan yang ditugaskan Kantor Akuntan Publik (KAP) kepadanya dengan jadwal yang telah direncanakan. Hal ini bisa berakibat pada kinerja auditor yang menurun.

## **2.5. Kelebihan Peran**

Kelebihan peran merupakan keadaan dimana seorang karyawan memiliki pekerjaan yang terlalu banyak yang harus dilakukan di bawah tekanan jadwal yang sangat padat (Beehr, *et al.*, 1976 dalam Ulun dan Purnamasari 2015). Menurut Kahn, *et al.* (1964) dalam Agustina (2009), kelebihan peran terjadi ketika dimana

seorang karyawan menerima berbagai perintah atau harapan untuk dilaksanakan dalam batas waktu yang sangat ketat dan kemungkinan tidak dapat diselesaikannya tugas tersebut dalam tenggat waktu yang sudah dijadwalkan. Kelebihan peran terjadi ketika tidak adanya perencanaan tentang kebutuhan karyawan yang mengakibatkan individu menghadapi kelebihan peran. Ketika periode *peak season* terjadi, kantor akuntan publik akan mendapatkan banyak pekerjaan sehingga auditor yang ada di kantor akuntan publik tersebut dituntut untuk dapat menyelesaikan keseluruhan pekerjaan yang ada dalam waktu yang bersamaan (Agustina, 2009).

Seorang karyawan yang mengalami kelebihan peran dapat menyebabkan terjadinya stres kerja yang dapat berdampak negatif dan bias menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Forgarty, *et al.* (2000), menjelaskan bahwa kelebihan peran memiliki efek yang negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga bisa dikatakan apabila lebih tinggi terjadinya kelebihan peran yang dialami seorang karyawan maka kinerja auditor akan cenderung menjadi rendah dan menurun. Kelebihan peran yang dialami oleh seorang karyawan secara terus menerus sangat bias memberikan dampak yang tidak baik bagi kinerja karyawan dan karyawan tidak dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik karena selalu dituntut untuk bekerja lebih banyak dari yang mereka bias kerjakan.

Dalam melaksanakan penugasan audit laporan keuangan, auditor sering kali dihadapkan pada kelebihan peran. Misalkan, pada saat *peak season*, Kantor Akuntan Publik (KAP) menerima klien yang cukup banyak padahal hanya memiliki sumber daya manusia dan waktu yang terbatas, sehingga auditor yang ada dituntut



untuk menuntaskan seluruh penugasan audit laporan keuangan dalam waktu yang bersamaan. Hal ini dapat menimbulkan stress kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja auditor.

## **2.6. Kinerja Auditor**

Kinerja auditor adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap auditor sebagai suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh auditor atau karyawan sesuai dengan perannya di dalam kantor akuntan publik atau perusahaan (Rivai, 2005). Kinerja auditor merupakan pelaksanaan dari pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dalam penugasan yang dilakukan oleh auditor atau mengarah kepada pencapaian perusahaan (Hanif, 2013). Kinerja auditor adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya dan kinerja auditor menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk menentukan apakah pekerjaan yang dilakukan oleh auditor menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk menentukan apakah pekerjaan yang dilakukan oleh auditor mendapatkan hasil yang baik atau malah sebaliknya. Kinerja auditor dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk menilai apakah kinerja yang dilakukan auditor sudah mencapai target atau peran yang mereka jalankan.

Kinerja auditor juga dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja tempat auditor bekerja. Jika kondisi lingkungan tempat auditor bekerja membuat auditor nyaman dan auditor mudah untuk beradaptasi maka auditor akan merasa senang berada dilingkungan tersebut dan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa ada tekanan dari lingkungan mereka bekerja. Sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif maka auditor cenderung akan merasa stress dan merasa

mendapat tekanan dari lingkungan bekerja sehingga dalam menjalankan tugasnya kinerja auditor menjadi rendah dan cenderung menurun. Pengukuran kinerja auditor dapat diukur dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang auditor. Semakin bagus kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh auditor, maka dapat dikatakan kinerja auditor selama melaksanakan penugasan sangat baik dan kinerja auditor cenderung meningkat namun sebaliknya jika kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh auditor buruk dan kurang maksimal maka kualitas kinerja auditor rendah dan cenderung terus menurun.

## 2.7. Hasil Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya bahwa variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran menunjukkan beberapa hasil yang berbeda-beda pada setiap penelitian, ada beberapa yang berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan beberapa penelitian yang hanya menunjukkan hasil berpengaruh tanpa adanya arah negatif atau positif. Beberapa penelitian dari peneliti terdahulu akan disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.1**

### Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Obyek	Hasil
Fanani, dkk (2008)	<b>Variabel Independen:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Struktur Audit</li> <li>2. Konflik Peran</li> <li>3. Ketidakjelasan Peran</li> </ol> <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Auditor	Kantor Akuntan Publik yang berada di Jawa Timur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.</li> <li>2. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor</li> <li>3. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor</li> </ol>

Sumber: Ringkasan hasil penelitian terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Peneliti	Variabel	Obyek	Hasil
Agustina (2009)	<b>Variabel Independen:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik Peran</li> <li>2. Ketidakjelasan Peran</li> <li>3. Kelebihan Peran</li> </ol> <b>Variabel Dependen:</b> Terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai pemoderasi	Kantor Akuntan Publik yang bermitra dengan Kantor Akuntan Publik <i>Big Four</i> di Wilayah DKI Jakarta.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor</li> <li>2. Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor</li> <li>3. Kelebihan peran berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor.</li> </ol>
Gunawan dan Ramdan (2012)	<b>Variabel Independen:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik Peran</li> <li>2. Ketidakjelasan Peran</li> <li>3. Kelebihan Peran</li> <li>4. Gaya Kepemimpinan</li> </ol> <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Auditor	Kantor Akuntan Publik (KAP) Wilayah DKI Jakarta.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</li> <li>2. Ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</li> <li>3. Kelebihan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</li> <li>4. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</li> </ol>

Sumber: Ringkasan hasil penelitian terdahulu

Tabel 2.1

## Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Peneliti	Variabel	Obyek	Hasil
Rosally dan Jogi (2015)	<p><b>Variabel Independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik Peran</li> <li>2. Ketidakjelasan Peran</li> <li>3. Komitmen Organisasi</li> </ol> <p><b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Auditor</p>	Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.</li> <li>2. Variabel ketidakjelasan peran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.</li> <li>3. Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.</li> </ol>
Yustiarti, dkk (2016)	<p><b>Variabel Independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik Peran</li> <li>2. Ketidakjelasan Peran</li> <li>3. Kelebihan Peran</li> </ol> <p><b>Variabel Dependen:</b> Terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai pemoderasi.</p>	Kantor Akuntan Publik (KAP) di Medan dan Padang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.</li> <li>2. Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.</li> <li>3. Kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.</li> </ol>

Sumber: Ringkasan hasil penelitian terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

<b>Peneliti</b>	<b>Variabel</b>	<b>Obyek</b>	<b>Hasil</b>
Sari dan Suryanawa (2016)	<p><b>Variabel Independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik Peran</li> <li>2. Ketidakjelasan Peran</li> <li>3. Kelebihan Peran</li> </ol> <p><b>Variabel Dependen:</b></p> <p>Kinerja auditor dengan tekanan waktu sebagai pemoderasi.</p>	Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik peran berpengaruh secara negatif terhadap kinerja auditor.</li> <li>2. Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.</li> <li>3. Kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.</li> </ol>
Aprimulki (2017)	<p><b>Variabel Independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik Peran</li> <li>2. Kelebihan Peran</li> <li>3. Independensi</li> <li>4. Kompetensi</li> </ol> <p><b>Variabel Dependen:</b></p> <p>Kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi.</p>	Kantor Akuntan Publik (KAP) Pekanbaru dan Padang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.</li> <li>2. Kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.</li> <li>3. Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.</li> <li>4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.</li> </ol>

**Sumber: Ringkasan hasil penelitian terdahulu**

## **2.8. Pengembangan Hipotesis**

### **2.8.1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor**

Menurut Wolfe and Snoke (1962) dalam Agustina (2009), konflik peran dapat terjadi ketika seorang auditor dalam menjalankan tugasnya mendapatkan dua atau tiga perintah penugasan yang berbeda secara bersamaan sehingga

melaksanakan satu tugas saja dapat menyebabkan diabaikannya tugas yang lain. Konflik peran juga dapat terjadi ketika auditor dihadapkan pada ekspektasi atau harapan yang berbeda secara bersamaan sehingga melaksanakan satu tugas saja dapat menyebabkan diabaikannya tugas yang lain. Konflik peran juga dapat terjadi ketika auditor dihadapkan pada ekspektasi atau harapan yang berbeda untuk fungsi dan peran yang mereka terima. Auditor yang dihadapkan pada berbagai tugas dan peran serta ekspektasi yang diharapkan berbeda dengan yang terjadi maka auditor tidak dapat melakukan pekerjaan atau tugas mereka dengan baik selama penugasan. Konflik peran juga dapat menurunkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka hasilkan karena dalam menjalankan pekerjaannya auditor tidak dapat semaksimal mungkin sehingga konflik peran yang terjadi dapat menurunkan kinerja auditor dan bisa berdampak negatif terhadap kinerja auditor itu sendiri.

Dalam menjalankan suatu penugasan auditor dapat dihadapkan pada konflik peran dimana seorang auditor harus tetap dapat mempertahankan sikap profesional mereka sebagai auditor yang independen dengan tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal yang tidak sesuai dengan standar akuntansi dalam menjalankan suatu penugasan namun di satu sisi auditor juga harus dapat memenuhi keinginan atau tuntutan yang diinginkan oleh klien agar dapat memberikan kepuasan bagi klien. Auditor yang memiliki hubungan kedekatan dengan salah satu karyawan yang memiliki pengaruh secara langsung pada perusahaan, sehingga auditor memiliki ancaman kekerabatan apabila menerima penugasan audit laporan keuangan tersebut. Faktor lain yang dapat menyebabkan terjadinya konflik peran dalam diri seorang auditor selama melaksanakan penugasan yaitu kecukupan seorang auditor dalam berkomunikasi

dengan sesama auditor, kecukupan wewenang auditor dalam mengambil keputusan, dan kemampuan seorang auditor dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka (Bamber, *et al.* 1989).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2009) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Trisnawati dan Badera (2015) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa konflik peran berpengaruh secara negatif dan signifikan pada kinerja auditor. Sari dan Suryanawa (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Subagyo (2017) menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dari uraian tersebut peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.**

### **2.8.2. Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor**

Menurut Robbins and Timoty (2008), ketidakjelasan peran tercipta karena ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin dengan apa yang harus mereka lakukan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang mereka kerjakan. Ketidakjelasan peran juga secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor karena adanya ketidakpastian-ketidakpastian yang dihadapi auditor selama melakukan pekerjaannya (Yustrianthe, 2008). Ketidakjelasan peran bisa menurunkan kualitas kinerja auditor itu sendiri. Dengan tidak adanya kejelasan informasi yang diberikan pada saat penugasan, auditor akan kesulitan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan karena informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut tidak sesuai

dengan informasi yang diterima. Dengan terus terjadinya ketidakjelasan peran maka akan memberikan dampak yang negatif terhadap pekerjaan dan kinerja yang dihasilkan oleh auditor.

Ketidakjelasan peran terjadi ketika seorang auditor menerima penugasan untuk mengaudit laporan keuangan sebuah perusahaan, auditor mengetahui dan menyadari jadwal pelaksanaan audit laporan keuangannya tetapi tidak yakin bagaimana cara untuk menyelesaikan audit tepat pada waktunya karena tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas dari KAP. Ketidakjelasan peran yang dialami oleh auditor bisa terjadi karena klien meminta jasa yang lain kepada auditor untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan mereka, padahal auditor belum selesai melakukan penugasan audit laporan keuangan yang ditugaskan Kantor Akuntan Publik (KAP) kepadanya dengan jadwal yang telah direncanakan. Hal ini bisa berakibat pada kinerja auditor yang menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Fanani, dkk (2008) menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Trisnawati dan Badera (2015) menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian Rosally dan Jogi (2015) menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan Yustiarti, dkk (2016) menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sari dan Suryanawa (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Cendana dan Suaryana (2018) menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran



berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Dari uraian tersebut peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub> : Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor**

### **2.8.3. Pengaruh Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor**

Menurut Almer dan Kaplan (2002), kelebihan peran adalah keadaan dimana seorang individu memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilakukan pada suatu waktu tertentu. Kelebihan peran merupakan suatu keadaan dimana peran yang beragam, pekerjaan atau tugas yang diperlukan dari si pemilik peran melampaui jumlah sumber daya dan waktu serta energi yang disediakan kepada karyawan tersebut (Iroegbu, 2014 dalam Sari dan Suryanawa 2016). Kelebihan peran terjadi ketika auditor diberikan lebih dari satu pekerjaan yang berbeda dan harus dikerjakan secara cepat dan dalam kurun waktu tertentu. Kelebihan peran dapat menyebabkan kinerja seorang auditor menurun dan memberikan dampak yang negatif karena auditor dituntut untuk dapat melaksanakan lebih dari satu tugas dalam kurun waktu tertentu dan dalam tekanan pekerjaan lain yang juga harus diselesaikan. Kelebihan peran dapat terjadi pada saat *peak season*, Kantor Akuntan Publik (KAP) menerima klien yang cukup banyak padahal hanya memiliki sumber daya manusia dan waktu yang terbatas, sehingga auditor yang ada dituntut untuk menuntaskan seluruh penugasan audit laporan keuangan dalam waktu yang bersamaan. Hal ini dapat menimbulkan stress kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja auditor.

Pada penelitian Agustina (2009) menunjukkan bahwa kelebihan peran berpengaruh secara negatif terhadap kinerja auditor. Ulum dan Purnamasari (2013) menunjukkan hasil bahwa kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian yang dilakukan Sari dan Suryanawa (2016) menunjukkan bahwa kelebihan peran berpengaruh secara negatif terhadap kinerja auditor. Yustiarti, dkk (2016) menunjukkan hasil bahwa kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Aprimulki (2017) menunjukkan bahwa kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dari uraian tersebut peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>3</sub> : Kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor**

