

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Teori Keagenan (*Agency Theory*)

“Hubungan ini adalah suatu kontrak yang mendelegasikan beberapa wewenang pembuatan keputusan untuk melaksanakan sejumlah pekerjaan atas nama prinsipal oleh satu orang atau lebih kepada pihak agen untuk melaksanakan pekerjaan atas nama prinsipal tersebut (Jensen, 1976 dalam Abdul dan Siregar, 2012)”. Dalam teori keagenan menjelaskan pemegang saham dijadikan sebagai *principal* dan manajemen sebagai *agent*, dimana manajemen merupakan pihak yang dikontrak oleh pemegang saham untuk bekerja demi kepentingan pemegang saham. Konflik kepentingan antara pemilik dan agen terjadi karena adanya kemungkinan agen tidak selalu bertindak sesuai dengan keinginan prinsipal. Pemilik tentunya menghendaki *return* yang tinggi atas investasi yang mereka miliki, sedangkan disatu sisi manajemen mengharapkan kompensasi yang tinggi atas kinerja mereka. Konflik kepentingan juga dapat terjadi karena asimetri informasi, asimetri informasi merupakan ketidakseimbangan informasi akibat distribusi informasi yang tidak sama dengan *agent* dengan *principal*.

Untuk mengatasi masalah konflik yang terjadi antara *principal* dan *agent* solusi yang dapat digunakan adalah dengan melakukan perikatan dengan pihak ketiga yang independen yaitu auditor. Auditor berperan sebagai penengah antara *principal* dan *agent* yang berbeda kepentingan. Tugas auditor diantaranya adalah memberikan pendapat atas kewajaran

laporan keuangan yang dibuat oleh perusahaan. Dalam hal ini hasil kinerja auditor menjadi salah satu hal penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja auditor dinilai baik dan buruk berdasarkan kualitas audit yang dihasilkan, jika kualitas audit yang dihasilkan baik maka kinerja auditor tersebut juga akan dianggap baik, dan sebaliknya. Kinerja auditor juga berhubungan dengan seberapa baik sebuah pekerjaan diselesaikan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dalam melakukan penugasan audit, diantaranya adalah struktur audit merupakan suatu pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk mempermudah auditor dalam melaksanakan audit (Bowrin dalam Fanani *et al.*, 2008). Kemudian konflik peran menurut Kinicki dan Kreitner (2013) konflik peran adalah “ketika individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang di sekitar, maka individu tersebut sedang mengalami konflik peran”.

Konflik peran juga dialami individu ketika nilai-nilai internal, etika, atau standar dirinya bertabrakan dengan tuntutan yang lainnya. Ketika auditor berhadapan dengan agen pada saat penugasan adanya tuntutan yang dirasakan bertentangan dengan prinsip auditor, maka auditor tersebut mengalami konflik peran hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja auditor kondisi ini juga akan mempengaruhi hasil kinerja auditor.

## 2.2. Teori Peran(*Role Theory*)

Peran adalah suatu perilaku yang diharapkan sesuai dengan posisi tertentu dalam suatu unit sosial, kedudukan, status sosial seseorang dan tanggung jawab, sekaligus menggambarkan hak dan kewajiban seseorang. “Dalam teori peran menekankan sifat individu sebagai aktor sosial dalam mempelajari perilaku-perilaku yang sesuai dengan kedudukan yang di lingkungan masyarakat ( Katz dan Kahn, 1978, dalam Jogi dan Rosally, 2015)”.

Dalam teori peran menyatakan bahwa jika peran yang diperankan seseorang tidak sesuai dengan yang ekspektasi diharapkan, maka akan timbul konflik peran, mereka juga dapat mengalami tekanan dalam diri individu tersebut yang menyebabkan stres dan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan yang menjadikan kinerja mereka menjadi kurang efektif. “Tingkat peran dipengaruhi juga oleh seberapa besar seseorang dengan profesi yang dimiliki dapat mempertahankan sikap profesionalan mereka dalam suatu perusahaan dan seberapa jauh lingkungan pengendalian yang ditetapkan didalam perusahaan dapat mengancam otonomi para profesi tersebut (Puspa dan Rianto, 1999)”.

Dalam menjalankan suatu kegiatan atau pekerjaan, pasti ada tekanan yang dapat mengganggu pelaksanaan kegiatan maupun pekerjaan tersebut. Tekanan karena peran atau tugas yaitu kondisi dimana setiap peranan seseorang mempunyai ekspektasi yang berbeda-beda. Ekspektasi tersebut dipengaruhi oleh harapan orang lain dan dapat berbenturan, menjadi tidak

jelas, dan dapat menyulitkan peranan seseorang. Hal ini juga dapat dialami oleh auditor dalam pelaksanaan tugas sebagai seorang auditor.

Dengan melihat banyaknya peran yang harus dijalankan oleh auditor dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, teori peran dapat diterapkan untuk menganalisis hubungan dalam interaksi yang melibatkan seorang auditor serta pengaruhnya terhadap kinerja yang dihasilkan auditor atas peran yang dijalankan

### **2.3. Kinerja Auditor**

#### **2.3.1. Definisi Kinerja Auditor**

“Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan bersama (Robbin, 1986)”. Sedangkan menurut Trisnaningsih (2007) dijelaskan kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, intensitas dan waktu yang diukur dengan mutu kerja yang dihasilkan.

Auditor merupakan akuntan publik yang melakukan audit atas laporan keuangan historis, yang menyediakan jasa audit atas dasar auditing yang tercantum dalam standar profesional akuntan publik (Mulyadi, 2002).

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah hasil kerja yang diperoleh oleh auditor dalam melakukan audit atas laporan keuangan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. “Kinerja Auditor menurut Mulyadi (2002) dalam Rosally dan Yogi (2015) adalah akuntan publik yang melakukan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan

suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut telah disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip perusahaan”. Sedangkan menurut Trisnaningsih (2007) dalam Rosally dan Yogi (2015) kinerja auditor merupakan aktivitas atau pelaksanaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Malan *et al.* (1984) Kinerja audit merupakan suatu proses sistematis dalam mendapatkan dan mengevaluasi bukti secara objektif atas kinerja suatu organisasi, program, fungsi, atau kegiatan. Evaluasi dilakukan berdasarkan aspek ekonomi dan efisien operasi, efektivitas dalam mencapai hasil yang dihendaki, serta ketaatan terhadap peraturan, hukum, dan kebijakan yang terkait. Fungsi kinerja audit adalah memberikan *review* independen dari pihak ketiga atas kinerja manajemen dan menilai apakah kinerja organisasi dapat memenuhi harapan.

### **2.3.2. Kriteria Penilaian Kinerja Auditor**

Menurut “Trisnaningsih (2007) kriteria penilaian kinerja auditor dapat diukur dengan menggunakan”:

1. Kemampuan, keahlian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan faktor usia.
2. Komitmen Profesional, dalam prinsip etika profesi ikatan Akuntansi Indonesia dalam Mulyadi (2002:53) menyatakan pengakuan profesi akan tanggung jawabnya kepada publik,

pemakaian jasa akuntan, dan rekan. Prinsip ini mengarahkan anggota dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya dan merupakan landasan dasar perilaku etik dan perilaku profesionalnya. Prinsip ini meminta komitmen untuk berperilaku terhormat, bahkan dengan pengorbanan keuntungan pribadi.

3. Motivasi, menurut Trisnaningsih (2007) adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang menggerakkan keinginan individu untuk mengerjakan suatu kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan.

4. Kepuasan Kerja, meliputi kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Kreitner dan Kinicki (2013) yaitu:

a. Pemenuhan kebutuhan, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan, kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya bila apa yang diterima sesuai dengan harapan maka individu akan merasa puas.

- c. Keadilan, kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan yang dilakukan oleh auditor untuk menghasilkan suatu karya yang dicapai atas beban yang telah diberikan kepada auditor, yang diukur melalui kuantitas, kualitas serta ketepatan waktu. “Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas jumlah hasil kerja (*output*) yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007)”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, kinerja auditor merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang auditor untuk melaksanakan tugasnya dalam mengaudit laporan keuangan untuk mencapai hasil audit sesuai dengan yang seharusnya. Kinerja auditor dapat menjadi tolak ukur bagi evaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berada dalam suatu organisasi, dalam hal ini yaitu auditor yang melaksanakan pengauditan.

## **2.4. Struktur Audit**

### **2.4.1. Definisi Struktur Audit**

“Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikkan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor dalam melakukan

audit (Bowrin dalam Fananiet *al.*, 2008)”. Menurut “Muslim (2002) seperti dikutip oleh Alfianto dan Suryandari (2015) dijelaskan bahwa struktur audit mencakup apa yang harus dilakukan, instruksi bagaimana pekerjaan harus diselesaikan, alat untuk melakukan koordinasi, alat untuk pengawasan dan pengendalian audit serta alat penilaian kualitas kerja yang dilaksanakan.”

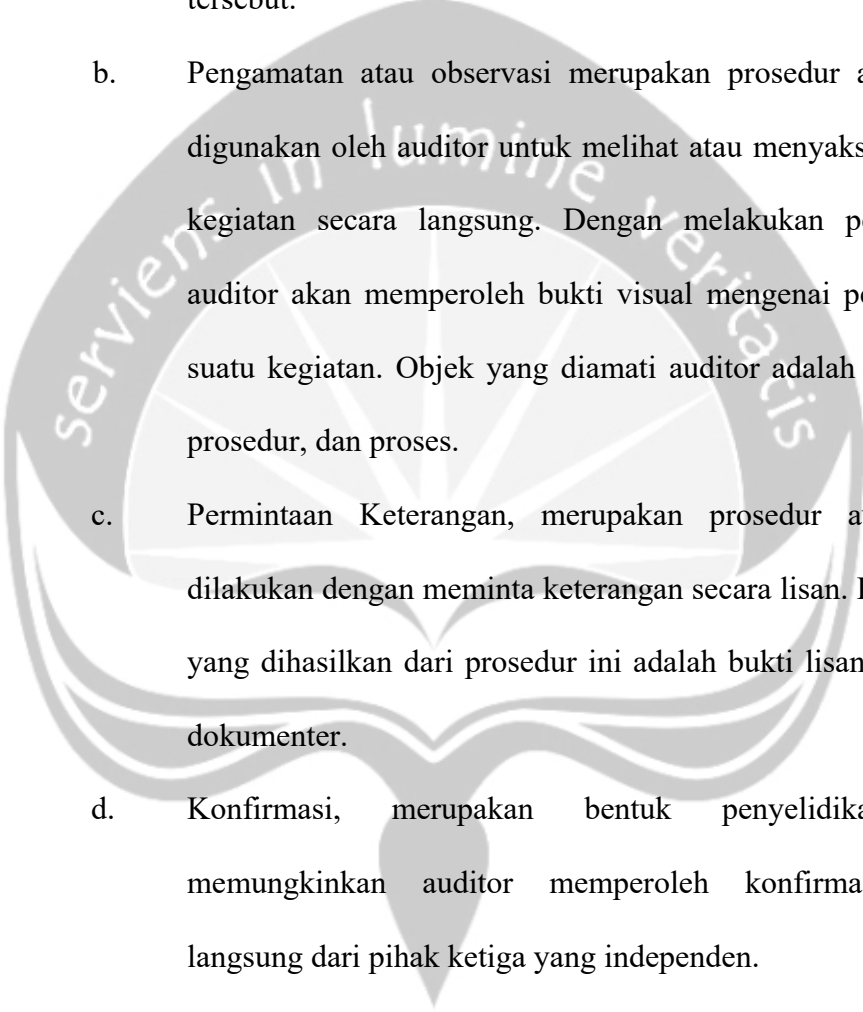
Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melakukan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Manfaat lain yang dapat diperoleh dari penggunaan struktur audit yaitu meningkatkan efektivitas dan efisiensi, berdampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia dan dapat memfasilitasi pemisahan pelayanan atau kualitas. Contoh, sebelum melakukan penugasan di lapangan, biasanya auditor melakukan *planning* karena setiap klien memiliki bisnis yang berbeda-beda sehingga tingkat kesulitan yang dihadapi oleh auditor juga akan berdeda. Dalam melakukan *planning* tersebut hal pertama yang harus diperhatikan adalah tim audit harus paham mengenai bisnis klien tersebut bagaimana kemudian resiko bisnisnya seperti apa. Hal ini kemudian akan didiskusikan tahap demi tahap untuk menghemat waktu pengerjaan, setelah tahap demi tahap selesai dilakukan selanjutnya permintaan dokumen dapat dijalankan.

#### **2.4.2. Komponen Struktur Audit**

##### **1. Prosedur dalam pelaksanaan audit**

Menurut “Mulyadi (2002:86) prosedur audit yang dilakukan oleh auditor adalah sebagai berikut”:

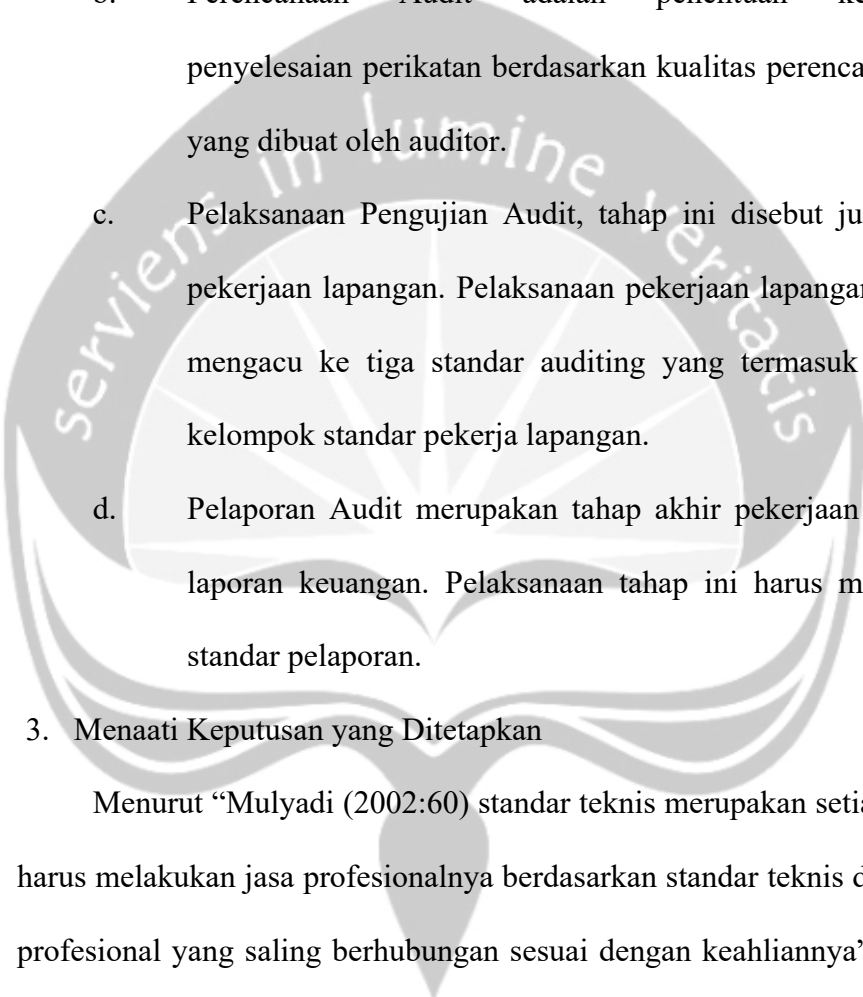


- 
- a. Inspeksi, merupakan pemeriksaan secara rinci terhadap dokumen atau kondisi fisik sesuatu. Prosedur audit ini banyak dilakukan oleh auditor. Dengan melakukan inspeksi terhadap sebuah dokumen, auditor akan menentukan keaslian dokumen tersebut.
  - b. Pengamatan atau observasi merupakan prosedur audit yang digunakan oleh auditor untuk melihat atau menyaksikan suatu kegiatan secara langsung. Dengan melakukan pengamatan auditor akan memperoleh bukti visual mengenai pelaksanaan suatu kegiatan. Objek yang diamati auditor adalah karyawan, prosedur, dan proses.
  - c. Permintaan Keterangan, merupakan prosedur audit yang dilakukan dengan meminta keterangan secara lisan. Bukti audit yang dihasilkan dari prosedur ini adalah bukti lisan dan bukti dokumenter.
  - d. Konfirmasi, merupakan bentuk penyelidikan yang memungkinkan auditor memperoleh konfirmasi secara langsung dari pihak ketiga yang independen.
  - e. Penelusuran, auditor melakukan penelusuran informasi sejak mula-mula data tersebut direkam pertama kali dalam dokumen, dilanjutkan dengan pelacakan pengolahan data tersebut dalam proses akuntansi.

- f. Pemeriksaan bukti pendukung, meliputi inspeksi terhadap dokumen yang mendukung suatu transaksi atau data keuangan untuk menentukan kewajaran dan kebenarannya. Perbandingan dokumen tersebut dengan catatan akuntansi yang berkaitan.
- g. Perhitungan, meliputi perhitungan fisik terhadap sumber daya berwujud seperti kas atau persediaan ditangan, serta pertanggungjawaban penyelidikan lebih mendalam.
- h. Pelaksanaan Ulang, merupakan pengulangan aktivitas yang dilaksanakan oleh klien. Umumnya pelaksanaan ulang diterapkan pada perhitungan dan rekonsiliasi yang telah dilakukan oleh klien.
- i. Teknik Audit Berbantuan Komputer, apabila catatan akuntansi klien diselenggarakan dalam media elektronik, auditor perlu menggunakan *computer computertechnique* dalam menggunakan berbagai prosedur audit di atas.

## 2. Petunjuk atau Instruksi Pelaksanaan Audit

Setiap auditor wajib memperhitungkan apakah auditor tersebut akan menerima atau menolak perikatan audit dari calon kliennya. Jika auditor menetapkan untuk menerima perikatan audit calon kliennya, maka auditor akan melakukan audit dalam beberapa tahap. Menurut Mulyadi (2002:122) tahapan audit atas laporan keuangan dibagi menjadi empat tahap sebagai berikut:

- 
- a. Penerimaan Perikatan Audit adalah kesepakatan dua pihak untuk membentuk suatu ikatan perjanjian. Dalam perikatan audit, klien yang membutuhkan jasa auditing membentuk suatu ikatan perjanjian dengan auditor.
  - b. Perencanaan Audit adalah penentuan keberhasilan penyelesaian perikatan berdasarkan kualitas perencanaan audit yang dibuat oleh auditor.
  - c. Pelaksanaan Pengujian Audit, tahap ini disebut juga dengan pekerjaan lapangan. Pelaksanaan pekerjaan lapangan ini harus mengacu ke tiga standar auditing yang termasuk ke dalam kelompok standar pekerja lapangan.
  - d. Pelaporan Audit merupakan tahap akhir pekerjaan audit atas laporan keuangan. Pelaksanaan tahap ini harus mengacu ke standar pelaporan.

### 3. Menaati Keputusan yang Ditetapkan

Menurut “Mulyadi (2002:60) standar teknis merupakan setiap anggota harus melakukan jasa profesionalnya berdasarkan standar teknis dan standar profesional yang saling berhubungan sesuai dengan keahliannya”. Anggota memiliki kewajiban untuk mengerjakan penugasan dari penerimaan jasa, selama penugasan tersebut searah dengan prinsip integritas dan obyektivitas. Standar teknis dan profesional yang harus dipatuhi adalah standar yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntansi Indonesia.

### 4. Penggunaan Media Transformasi (Komputer)

Menurut Mulyadi (2002:344) ada dua kondisi yang menyebabkan auditor perlu mempertimbangkan penggunaan TABK:

- a. Tidak adanya dokumen masukan atau tidak adanya jejak audit dalam sistem informasi komputer.
- b. Dibutuhkannya peningkatan efektivitas dan efisiensi prosedur audit dalam pemeriksaan.

Ada beberapa manfaat dari teknik audit berbantuan komputer, diantaranya adalah:

- a. Pengujian rincian transaksi dan saldo seperti penggunaan perangkat lunak audit untuk menguji semua transaksi dalam file komputer.
- b. Prosedur *review* analitik seperti penggunaan perangkat audit untuk mengidentifikasi unsur atau fluktuasi yang tidak biasa.
- c. Pengujian pengendalian atas pengendalian umum sistem informasi komputer seperti, penggunaan data uji untuk menguji prosedur akses ke perpustakaan.
- d. Pengujian pengendalian atas pengendalian aplikasi sistem informasi komputer seperti, penggunaan data uji untuk menguji berfungsinya prosedur yang telah diprogram
- e. Mengakses *file*, yaitu kemampuan untuk membaca *file* yang berbeda *record* dan berbeda format.
- f. Pengelompokan data berdasarkan kriteria tertentu.
- g. Membuat laporan, mengedit dan memformat keluaran.

- h. Membuat persamaan dengan operasional.

## **2.5. Konflik Peran**

### **2.5.1. Definisi Konflik Peran**

“Kinicki dan Kreitner (2013) konflik peran adalah ketika individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang di sekitar, maka individu tersebut sedang mengalami konflik peran”. Konflik peran juga dialami individu ketika nilai-nilai internal, etika, atau standar dirinya bertabrakan dengan tuntutan yang lainnya.

Konflik peran merupakan suatu keadaan yang muncul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. “Kondisi ini umumnya terjadi karena adanya dua perintah yang tidak sama atau berbeda yang diterima secara bersamaan, dan dari pelaksanaannya salah satu perintah saja akan menyebabkan terabaikannya perintah yang lainnya (Fanani *et al.*, 2008)”.

Menurut “Rizkia (2015) konflik peran terjadi apabila penyesuaian atas seperangkat harapan mengenai pekerjaan, bertentangan dengan seperangkat harapan yang lainnya”. Dalam menjalankan tugasnya tersebut, seorang individu yang profesional sering mendapatkan dan menerima dua perintah sekaligus. Dalam hal ini, Auditor merupakan salah satu contoh profesi terjadinya dua perintah secara bersamaan. Perintah tersebut yang pertama bersumber dari kode etik profesi yang sesuai, agar integritas auditor tetap terjaga dan yang kedua bersumber dari bentuk pengendalian yang berfungsi di perusahaan yang dilakukan adanya pengauditan. Biasanya yang terjadi

adalah apabila dilaksanakannya perintah yang satu, maka perintah satu yang lainnya akan terabaikan jika terjadinya dua perintah secara bersamaan seperti yang telah dijelaskan tersebut. Konflik peran dapat terjadi kepada akuntan publik, namun seorang akuntan publik tetap harus memenuhi perannya dengan kemampuan yang dimilikinya, walaupun ketika adanya dua atau lebih perintah peran yang harus dilaksanakan.

“Rizzo *et al* (1970) dalam Fanani *et al* (2008) mendefinisikan konflik peran sebagai suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja”. Konflik peran dalam diri individu terjadi apabila seorang individu mengalami ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia diharapkan untuk melaksanakannya saling bertentangan dengan dirinya dan melebihi dari kemampuannya (Handoko,2012).

### **2.5.2. Bentuk-Bentuk Konflik Peran**

Menurut Muchlas (2008) bentuk konflik peran yang dialami individu ada tiga, yaitu:

1. Konflik antara orang dan peran. Konflik ini terjadi antara kepribadian dan ekspektasi peran yang tidak sesuai. Adanya pertentangan antara nilai-nilai dan keyakinan pribadi seseorang dengan pekerjaan yang dilakukan. Contohnya auditor yang bekerja dalam kelompok dimana anggota-anggota dalam kelompok tersebut memiliki karakteristik dan kepribadian yang berbeda-beda pula. Ketika menghadapi permasalahan selama

proses penugasan setiap anggota kelompok pasti memiliki tanggapan yang berbeda-beda terhadap permasalahan tersebut, dalam hal ini auditor berusaha untuk saling menerima tanggapan satu dengan yang lain untuk mencapai satu kesepakatan bersama meskipun disatu sisi kesepakatan tersebut bertentangan dengan diri atau kepribadian auditor tersebut.

2. Konflik dalam peran (*intrarole*). Konflik ini muncul karena adanya ekspektasi yang saling bertentangan, bagaimana peran yang diberikan itu sebaiknya dijalankan. Contohnya ketika seorang auditor berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan melaksanakan salah satu perintah saja akan menimbulkan terabainya perintah yang lain, tugas pertama datangnya dari kode etik profesi, sementara yang lainnya berasal dari sistem pengendalian yang berlaku di perusahaan. Apabila auditor bertindak sesuai dengan kode etiknya maka auditor akan merasa tidak berperan sebagai karyawan perusahaan dengan baik. Sebaliknya, apabila auditor bertindak sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh perusahaan, maka auditor akan merasa telah bertindak secara tidak profesional dimana hal tersebut bertentangan dengan kode etik profesinya. Dalam hal ini auditor tersebut sedang mengalami konflik dalam peran.

3. Konflik antar peran (*interrole*). Konflik ini muncul karena adanya syarat-syarat yang berbeda antara dua atau lebih peran yang harus dijalankan pada saat yang sama. Posisi di tempat kerja seringkali menimbulkan konflik dengan posisi di luar tempat kerja. Contohnya auditor wanita yang sudah menikah, karyawan tersebut menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan di KAP. Hal ini dapat menimbulkan konflik peran ketika karyawan tersebut harus menjalankan tugas sebagai seorang pekerja atau karyawan di sisi lain dia juga harus menjalankan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga.

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 (Rosally dan Jogi, 2015)”.



### **2.5.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran**

Menurut “Sedarmayanti (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah sebagai berikut”:

1. Masalah Komunikasi, terjadi karena adanya salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang kurang atau sulit di mengerti dan informasi yang tidak lengkap serta gaya individu yang tidak konsisten.
2. Masalah Struktur Organisasi, terjadi karena adanya kekuasaan antara departemen dengan kebutuhan atau sistem penilaian yang bertentangan dan persaingan untuk memperebutkan sumber daya yang terbatas.
3. Masalah Pribadi, terjadi karena tidak sesuai dengan tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

### **2.6. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang meneliti pengaruh struktur audit dan konflik peran terhadap kinerja auditor telah banyak dilakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu dan hasil yang diperoleh:

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul, Penulis, Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor ( Fanani , Hanif dan Subroto 2008)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Struktur audit</li> <li>2. Konflik peran</li> <li>3. Ketidakjelasan peran</li> <li>4. Kinerja auditor</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.</li> <li>2. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.</li> <li>3. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</li> </ol>
2	Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor (Rosally dan Jogi 2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik peran</li> <li>2. Ketidakjelasan peran</li> <li>3. Komitmen organisasi</li> <li>4. Kinerja auditor</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik peran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.</li> <li>2. Ketidakjelasan peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor.</li> <li>3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.</li> </ol>

**Lanjutan Tabel 2.1.  
Penelitian Terdahulu**

3	Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor, (Agustina, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik peran</li> <li>2. Ketidakjelasan peran</li> <li>3. Kelebihan peran</li> <li>4. Kepuasan kerja</li> <li>5. Kinerja auditor</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran secara simultan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor</li> <li>2. Konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran secara parsial memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor.</li> </ol>
4	Pengaruh Profesionalisme, komitmen organisasi dan struktur audit terhadap kinerja auditor, (Alfianto dan Suryandari 2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profesionalisme</li> <li>2. Komitmen organisasi</li> <li>3. Struktur audit</li> <li>4. Kinerja auditor</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.</li> <li>2. Struktur audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</li> <li>3. Secara simultan variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan struktur audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.</li> </ol>

**Lanjutan Tabel 2.1.  
Penelitian Terdahulu**

5	Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja auditor, (Winidiantari dan Widhiyani,2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik peran</li> <li>2. Ketidakjelasan peran</li> <li>3. Struktur audit</li> <li>4. Motivasi</li> <li>5. Kepuasan kerja</li> <li>6. Kinerja auditor</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor.</li> <li>2. Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor.</li> <li>3. Struktur audit berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor.</li> <li>4. Motivasi berpengaruh positif pada kinerja auditor.</li> <li>5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor</li> </ol>
---	---	--	---

## **2.7. Pengembangan Hipotesis Penelitian**

### **2.7.1. Pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor**

Penggunaan pendekatan struktur audit dapat mendukung auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik yang dapat meningkatkan kinerja auditor. Pengetahuan tentang struktur audit serta penerapannya dalam melaksanakan jasa audit akan menjadikan pelaksanaan tugas audit lebih terstruktur dan dapat dijalankan dengan baik. Struktur audit membantu atasan dalam memberikan tugas kepada staff auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilakukan. Struktur audit dapat menjelaskan bagaimana suatu proses audit dilakukan. Penggunaan struktur audit juga akan membantu

memperjelas arus kerja dan pengaturan dalam tim, serta membantu auditor dalam mengambil keputusan sehingga mempermudah tugas auditor.

Penelitian yang telah mengkaji struktur audit terhadap kinerja auditor diantaranya adalah Fanani *et al.*(2008) hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Winidiantari dan Widhiyani (2015) menunjukkan hasil yang sama bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja audit. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

**H1: Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor**

#### **2.7.2. Pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor**

Konflik peran terjadi pada saat individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang di sekitar maka individu tersebut sedang mengalami konflik peran. Konflik peran merupakan gejala psikologis yang dialami oleh seorang auditor akibat dari adanya dua tuntutan yang saling bertentangan dalam kurun waktu yang bersamaan sehingga mengakibatkan timbulnya rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial dapat menurunkan kinerja secara keseluruhan. Konflik peran biasanya akan menjadikan seseorang bimbang dalam mengambil keputusan dan ragu-ragu dalam bertindak. Konflik peran juga memiliki dampak besar bagi individu dan perusahaan. Dampak bagi individu meliputi menjadi tidak puas dan buruk dalam menyelesaikan pekerjaan sedangkan

bagi perusahaan yaitu, kualitas rendah, pergantian pekerjaan semakin tinggi. Akibat lainnya yang bisa ditimbulkan adalah bekerja menjadi tidak nyaman, ketegangan kerja dan berbagai hal negatif lainnya yang berdampak pada hasil pekerjaan tidak maksimal (Fanani *et al.* 2008). Hubungan antara konflik peran dengan kinerja auditor adalah konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, banyaknya tuntutan dan tekanan pekerjaan yang dirasakan oleh auditor dalam melakukan tugas audit sehingga menurunkan motivasi kerja, karena mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku individu, sehingga dapat menurunkan kinerja auditor.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fanani, Hanif dan Subroto (2008), Rosally dan Jogi (2015) dan Winidiantari dan Widhiyani (2015) menunjukkan hasil bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengajukan hipotesis awal penelitian sebagai berikut:

**H2: Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor**