

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Peran (Role Theory)

Peran merupakan perilaku yang diharapkan sesuai dengan posisi, jabatan, maupun status sosial yang dimiliki seseorang dan juga mencerminkan hak dan kewajiban seseorang (Prayudi, Sari Dewi, Vijaya & Ekawati, 2019). Menurut Effendi (2019) peran adalah penekanan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dalam masyarakat. Jika peran yang dijalankan seseorang tidak mencerminkan harapan yang diinginkan, maka akan timbul konflik peran. Oleh karena itu, untuk menghindari adanya konflik peran, maka individu harus menjalankan suatu cara tertentu sesuai apa yang diharapkan.

Teori peran memungkinkan kerangka kerja untuk memahami konflik dan upaya untuk menyelesaikannya. Meskipun telah dikritik sebagai konseptual yang membingungkan, teori peran telah menginformasikan banyak penelitian. Hal ini tidak mengherankan mengingat konsep 'peran' telah menjadi 'blok bangunan sistem sosial' dan sebagai kunci untuk memahami aksi sosial dan struktur sosial (Prayudi et al., 2019). Dengan demikian kajian mengenai teori peran ini tidak lepas dari definisi peran dan istilah perilaku di dalamnya. Peran menggambarkan posisi ataupun letak seseorang dalam sistem kehidupan sosial dengan hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggungjawab yang melekat padanya. Agar dapat berinteraksi dan berkomunikasi satu sama lain, orang-orang tentu memerlukan cara tertentu untuk mengantisipasi perilaku orang lain.

2.2 KINERJA AUDITOR

Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Cendana & Suaryana (2018), kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan perusahaan organisasi lain yang bertujuan untuk menentukan kewajaran dari suatu laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha

perusahaan. Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi, dimana pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu (Pucangan, Gayatri, Rasmini & Budiarta, 2022).

Kinerja auditor merupakan hasil usaha dan temuan auditor selama menjalankannya tugasnya dan menyatakan pendapat mengenai apakah laporan keuangan telah disajikan adil atau tidak (Iswarasari & Kusumawati, 2017). Kinerja auditor menggambarkan kualitas audit, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu yang dicapai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada auditor. Dengan kata lain kinerja auditor yang baik meliputi hasil kerja yang dimilikinya memenuhi standar audit yang berlaku dan jangka waktu tertentu. Selain itu, kinerja auditor berfungsi sebagai tolak ukur apakah auditor telah menyelesaikan tugasnya secara professional tanggung jawab (Susanti, 2017).

Kinerja auditor yang baik adalah penyelesaian tugas audit yang telah diselesaikan oleh auditor dengan kualitas sesuai standar audit, jumlah pekerjaan yang dihasilkan, dan ketepatan waktu (Fadila dkk., 2022). Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu performansi atas hasil kerja yang diberikan perusahaan atau suatu organisasi kepada pekerjanya dengan upaya mencapai tujuan bersama dengan perilaku nyata karyawannya. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu sesuai standar yaitu dimana kualitas yang berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas yang merupakan jumlah dari hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu yang merupakan kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Andini, 2017). Menurut Mulyadi (2014) Auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Ketidajelasan peran juga sering muncul dalam pekerjaan auditor, keadaan ini muncul ketika terdapat ambiguitas atas penugasan tugas yang diberikan kepada auditor. Keadaan ini dapat

terjadi karena kurangnya informasi yang dibutuhkan oleh auditor dalam menjalankan perannya. Akibatnya auditor tidak mengetahui apa yang harus dilakukan dan dapat mengganggu psikologis auditor, seperti timbul rasa cemas yang berakibat pada penurunan kinerja (Patria, 2016). Menurut Cendana et al (2018), adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (examination) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kinerja berarti seberapa baik seorang auditor profesional mampu memenuhi persyaratan kerja yang ada. Kualitas kerja auditor profesional ditentukan oleh kombinasi dari tiga faktor yaitu effort (usaha), ability (kemampuan), direction (arahan). Effort berarti seberapa keras seorang auditor dalam bekerja, ability terfokus pada kapabilitas seorang auditor, sedangkan direction berarti seberapa baik seorang auditor memahami apa yang diharapkan dari pekerjaan yang ia lakukan (Rastina et al., 2020). Kinerja memiliki tiga unsur menurut Rastina et al. (2020) yaitu: kualitas kerja, yakni melakukan audit yang didasarkan dari kepandaian, dan ketrampilan, kuantitas pekerjaan yaitu sebanyak tugas yang pandai terselesaikan berdasarkan target yang disampaikan dan tepat waktu yaitu konsisten dalam menuntaskan tugas berlandaskan atas waktu yang telah disesuaikan. Oleh Karena itu, kemampuan auditor dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan aturan dan kode etik yang akan menghasilkan kinerjanya dengan baik. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja auditor merupakan hasil pekerjaan auditor dalam melaksanakan pemeriksaan atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain.

Kinerja menjadi salah satu kunci dalam menilai berhasil atau tidaknya tujuan dari organisasi atau perusahaan serta menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja Auditor adalah kemampuan dari seorang auditor dalam menghasilkan temuan atau hasil dari kegiatan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan yang dilakukan dalam satu tim menurut Satwika & Hiram (2014). Kinerja

dari seorang auditor dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai oleh auditor tersebut dalam melaksanakan tugasnya, apakah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya atau sebaliknya. Hal ini menjadi perhatian utama dalam menilai hasil audit yang dilakukan oleh auditor bagi klien dan publik. Seorang auditor dapat mengalami konflik peran ketika auditor tersebut dihadapkan pada beberapa perintah yang berbeda dan kesulitan untuk menyesuaikan peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan.

2.2.1 Indikator Kinerja Auditor

Adapun untuk mengukur kinerja Auditor digunakan indikator. Menurut (Kurnia, 2019) indikator kinerja auditor yaitu :

1. Kualitas

Mutu menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan adalah jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan kepada auditor dan kemampuan auditor dalam memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan

3. Ketetapan Waktu

Dimensi waktu juga menjadi pertimbangan di dalam mengukur kinerja seseorang. Seseorang dinilai mempunyai kinerja yang baik apabila dapat dianggarkan

2.3 Konflik Peran

Konflik peran atau role conflict adalah situasi yang terjadi pada individu ketika dihadapkan pada pertentangan perilaku, pola pikir dan nilai akibat adanya ekspektasi peran yang berlainan sehingga individu mengalami kesulitan dalam melakukan suatu tindakan atau mengambil keputusan. Teori peran merupakan gabungan antara teori, disiplin, dan orientasi. Teori peran menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan seseorang berubah, ia dapat merasa tertekan dan stres karena memberikan hasil yang tidak memuaskan dan kurang efektif dibandingkan jika tidak ada konflik dengan harapan tersebut (Safitri & Nuratama, 2021). Savero & Munandar (2022) menjelaskan teori peran menggambarkan kontak sosial yang dibangun oleh masyarakat dalam suatu lingkungan berdasarkan budaya yang berlaku. Peran

adalah perilaku yang diharapkan berdasarkan kedudukan atau status sosial seseorang sekaligus mencerminkan hak dan kewajiban orang tersebut. Apabila peran seseorang tidak mencerminkan harapan yang diinginkan, maka berpotensi timbul konflik peran. Konflik peran muncul ketika auditor dihadapkan pada dua perintah yang saling bertentangan dan berasal dari pihak internal (perusahaan dan kode etik profesi) atau pihak eksternal (permintaan klien) dan harus dijalankan pada waktu yang bersamaan sehingga mengganggu psikologi auditor, seperti munculnya dilema dalam proses pengambilan keputusan (Lase et al., 2019).

Konflik peran adalah sekumpulan harapan atas sikap individu pada tempat khusus dari suatu kelompok organisasi menurut Darwin Warisi (2022). Ekspektasi tersebut dihasilkan melalui desakan pekerjaan posisi itu serta deskripsi kewajiban, aturan dan pedoman. Ketika ekspektasi perian umum tidak pasti tentang keajiban yang dikerjakan serta sikap yang harus ditunjukkan, perian menjadi kacau. Perian yang berantakan dapat ditimbulkan dari ketidakkonsistenan harapan atas perian serta menyebabkan konflik perian bagi individu. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa konflik peran terjadi karena adanya ketidaksesuaian dan perbedaan sikap dan perilaku nilai sosial pribadi seorang pegawai dan nilai persepsi dalam mencapai tujuan yang diperankan. Konflik peran adalah sebuah situasi dimana seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi-ekspektasi peran yang berlainan (Prasetyo & Anwar, 2021). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain (Rastina et al., 2020).

Konflik peran juga dapat muncul ketika auditor menerima beberapa perintah yang berbeda dan kesulitan untuk menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan. Seperti misalnya, tuntutan utama bersumber dari etika profesi akuntan sedangkan tuntutan lain bersumber dari sistem pengendalian yang diterapkan (Lubis, 2011 dalam Sari et al., 2016). Noviana et al. (2018), menyebutkan bahwa konflik peran bisa terjadi ketika terdapat dua perintah berbeda dalam waktu bersamaan dan diantara dua perintah tersebut bertolak belakang. Konflik peran tersebut bisa menyebabkan kualitas pekerjaan bisa menurun karena tidak diikuti dengan konsentrasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Akibat lainnya yang bisa ditimbulkan adalah bekerja menjadi tidak nyaman, ketegangan kerja dan berbagai

hal negatif lainnya yang berdampak pada hasil pekerjaan tidak maksimal. Rosally et al. (2015) menambahkan bahwa konflik peran dianggap sebagai bentuk tekanan dari dua kelompok berbeda sehingga tidak memungkinkan untuk bisa mematuhi semua aturan kelompok yang saling bertentangan.

Konflik peran dalam hal ini lebih dianggap sebagai bentuk pertentangan dalam diri karyawan yang disebabkan peran yang berbeda yang harus dimainkan dalam waktu bersama. Efek potensial dari konflik peran sangatlah rawan, baik bagi individual maupun organisasi dalam pengertian konsekuensi emosional, seperti tekanan tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan, kepuasan kerja, dan kinerja yang lebih rendah. Konflik peran biasanya timbul karena adanya ketidakcocokkan permintaan yang ditujukan pada seseorang dari orang lain di dalam maupun luar organisasi (Fanani, Hanif & Subroto, 2022). Konflik peran juga dapat muncul ketika auditor menerima beberapa perintah yang berbeda dan kesulitan untuk menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan. Seperti misalnya, tuntutan utama seorang auditor bersumber dari etika profesi akuntan sedangkan tuntutan lain bisa bersumber dari sistem pengendalian yang diterapkan. Konflik peran timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain (Wolfe & Snoke, dalam Agustina, 2009).

Konflik peran merupakan bentuk ketidaksesuaian antara mekanisme pengendalian birokrasi dan norma, aturan, etika, maupun kemandirian dari profesional (Hanna & Firnanti, 2013). Penekanan gambaran konflik peran ini khususnya konflik peran yang dialami oleh seorang auditor adalah adanya ketidaksesuaian peran yang harus dilakukan oleh auditor yang dilihat dari tuntutan profesionalisme dari profesi auditor. Kreitner & Kinicki (2014) mengatakan bahwa konflik peran adalah para pegawai memiliki pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten. Arfan Ikhsan Lubis (2010) menyatakan bahwa Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja. Konflik peran berdampak negatif terhadap perilaku auditor, seperti timbulnya ketegangan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja secara keseluruhan.

2.3.1 Indikator Konflik Peran

Menurut (Rizzo et al., 2013) konflik peran diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia

Melakukan suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda menerima penugasan tanpa sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikannya.

2. Mengesampingkan Aturan

Mengesampingkan aturan agar dapat menyelesaikan tugas dan menerima permintaan dua pihak atau lebih yang tidak sesuai satu sama lain.

3. Kegiatan yang tidak jelas

Melakukan pekerjaan cenderung diterima oleh satu pihak tetapi tidak diterima oleh pihak lain dan melakukan kegiatan yang sebenarnya tidak perlu.

2. Arahan yang tidak jelas

Bekerja dibawah arahan yang tidak pasti dan perintah yang tidak jelas. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran muncul ketika perilaku peran yang ditampilkannya tidak sesuai dengan berbagai pengharapan peran yang ia terima dari anggota kumpulan perannya (yaitu: pihak atasan, rekan kerja, dan pihak bawahan).

2.4 KETIDAKJELASAN PERAN

Ketidakjelasan peran adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seorang untuk melaksanakan pekerjaan. Apabila semua peran tidak dijelaskan atau tidak benar-benar diketahui, maka timbul ketidakjelasan peran, karena orang-orang tidak yakin bagaimana mereka seyogyanya berinteraksi dalam jenis situasi ini. Menurut Cendana & Suaryana (2018), ketidakjelasan peran bisa terjadi akibat deskripsi mengenai tugas yang tidak ditulis atau dijelaskan dengan rinci serta tidak adanya standar kerja yang jelas sehingga ukuran kinerja yang ideal dipersepsikan secara bias oleh karyawan. Penyebab lain muncul ketidakjelasan peran adalah komunikasi yang buruk antara karyawan dengan

atasan atau dengan rekan kerjanya, kurangnya pengawasan dari pihak manajemen serta program pelatihan yang buruk (Kurniawan, 2019).

Ketidajelasan peran menghalangi upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan karena berpotensi mendorong munculnya keterlambatan dalam mengambil tindakan, kerja karyawan menjadi kurang efisien dan tidak terarah, serta bisa mendorong munculnya rasa frustrasi dalam diri karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi performa karyawan itu sendiri (Rastina, Hasiah, Munidewi, 2020). Kemampuan seorang profesional untuk berperilaku etis sangat dipengaruhi oleh sensitivitas individu (Saraswati & Badera, 2018). Oleh karena itu, untuk menjaga nama baik keahlian dan melindungi kepentingan masyarakat, maka pada umumnya organisasi profesi biasanya memiliki kode etik bagi para anggotanya dan prosedur pendisiplinan bagi mereka yang melanggar aturan.

Ketidajelasan peran terjadi di lingkungan kerja saat pegawai atau karyawan tidak memiliki informasi yang cukup dan memadai untuk dapat menghasilkan kinerja yang efektif dari peran yang diberikan kepadanya (Kurniawan, 2018). Ketidajelasan peran terjadi ketika individu tidak memiliki informasi yang mencukupi untuk memilih pekerjaan mana yang lebih efektif atau kurangnya informasi mengenai wewenang, tanggung jawab dan tugas (Kurniawan, 2018). Seseorang dapat mengalami ketidakjelasan peran jika merasa tidak adanya kejelasan yang berhubungan dengan ekspektasi pekerjaan karena kurangnya informasi mengenai penyelesaian pekerjaan atau untuk menjelaskan deskripsi tugas dan pekerjaan menurut Rosally & Jogi (2018). Ketidajelasan peran dilihat dari cakupan pekerjaan memiliki arti bahwa ketika karyawan atau pegawai tidak merasa jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dilakukan maka karyawan tersebut berada dalam posisi ketidakjelasan peran. Dalam pendapat tersebut yang menyebabkan terjadinya ketidakjelasan peran adalah faktor informasi. Menurut (Sari et al., 2016),

Ketidajelasan peran mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan pekerjaan dan metode untuk memenuhi ekspektasi yang diketahui. Contohnya adalah ketidakjelasan peran yang dialami oleh auditor jika menyadari jadwal dalam mengaudit tetapi tidak yakin bagaimana untuk menyelesaikannya tepat waktu. Berdasarkan berbagai pendapat mengenai

ketidakjelasan peran diatas, bisa disimpulkan bahwa ketidakjelasan peran merupakan kondisi psikologis yang dialami oleh auditor, dimana auditor merasa tidak tercukupinya respon lingkungan atas hasil pekerjaan yang dilakukan maupun tidak terpenuhinya harapan auditor atas informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakjelasan peran dijelaskan Robbins dan Juidge, diterjemahkan oleh Sarasiwati dan Sirait (2015), mengatakan Ketidakjelasan peran tercipta ketika harapan dari tugas tersebut kurang pemahaman dan pegawai memiliki keyakinan atas apa yang dikerjakan.

Perasaan tidak aman individu ketika kurangnya bahan data yang dimiliki guna menjalankan kewajibannya, serang kurang memahami atau memenuhi ekspektasi tentang peran tertentu. Secara umum seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran pasti merasakan kecemasan, menjadi tidak puas dan juga kurang efektif dalam melakukan tugasnya, sehingga akan menurunkan kinerja mereka. Ketidakjelasan peran akan menghalangi upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan karena akan mendorong munculnya keterlambatan dalam mengambil tindakan, kerja karyawan menjadi kurang efisien dan tidak terarah, serta akan mendorong munculnya perasaan frustrasi dari dalam diri karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri (Susanti, 2017). Ketidakjelasan peran merupakan suatu konsep yang menjelaskan ketersediaan informasi yang berkaitan dengan peran. Pemegang peran harus mengetahui apakah harapan tersebut benar dan sesuai dengan aktivitas dan tanggung jawab dari posisi mereka. Selain itu, individu juga harus memahami apakah aktivitas tersebut telah dapat memenuhi tanggung jawab dari suatu posisi dan bagaimana aktivitas tersebut dilakukan (Ahmad & Taylor, 2009).

Menjelaskan bahwa ketidakjelasan peran dialami oleh seorang pekerjaan apabila ia menerima informasi yang sangat minim dalam menyelesaikan tugas dan sulit memahami ataupun keinginan yang diharapkan tidak sesuai dengan kenyataan yang berhubungan dengan peran itu Munandar (2014). Wiguna (2014) menyatakan bahwa individu yang merasakan tekanan ketidakjelasan peran biasanya akan medapat dampak menurunnya kesehatan jasmani dan psikisnya yang mengakibatkan tugas seorang auditor menjadi terhambat ataupun tertunda Tidak demikian halnya dengan ketidakjelasan peran, yang terjadi jika anggota dari sekumpulan peran gagal untuk mengkomunikasikan kepada orang yang vokal pengharapan

yang mereka miliki atau informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan peran, karena mereka tidak memiliki informasi atau karena mereka secara sengaja menahannya. Ketidakjelasan peran muncul karena kurangnya informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kondisi tersebut diungkapkan dalam penelitian Ananta (2013). Ketika tidak ada informasi mengenai peran, maka ketidakjelasan peran akan terjadi karena orang tidak yakin apa yang seharusnya mereka lakukan (Firdausy dan Nazar, 2013). Ketidakjelasan adalah tidak cukupnya informasi yang serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban yang jelas dan hubungan lainnya. Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka. Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas pekerjaannya. Ahmad dan Taylor (2009) juga menjelaskan penyebab terjadinya ketidakjelasan peran dalam lingkungan auditor internal adalah bahwa auditor internal mungkin melakukan investigasi internal dengan kondisi proses operasional yang belum dikenali, kompleks, dan semakin meluas, serta individu yang berada dalam objek pemeriksaan berbicara dalam bahasa dan menggunakan istilah yang asing bagi pemahaman auditor internal.

2.4.1 Indikator Ketidakjelasan Peran

Jogi (2015) berpendapat bahwa untuk mengukur indikator ketidakjelasan peran (role ambiguity) yaitu;

1. pemahaman terhadap arah tujuan dalam suatu organisasi
2. prosedur atas kebijakan
3. kedaulatan
4. posisi atas pekerjaan

2.5 KELEBIHAN PERAN

Kelebihan peran merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu menurut Ristina (2020). Tidak

adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa akhir tahun sampai penyampaian laporan dimana auditor akan kebanjiran pekerjaan dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama. Noviana & Rahmawati (2018), menyatakan kelebihan peran adalah ketika seseorang menerima berbagai harapan atau perintah untuk dikerjakan dalam batas waktu yang sangat ketat dan kemungkinan tidak dapat menyelesaikannya dalam tenggat waktu tersebut. Kelebihan peran adalah konflik dari prioritas-prioritas yang timbul dari harapan bahwa seseorang melaksanakan suatu tugas yang mustahil untuk dapat dikerjakan dalam waktu yang terbatas (Putri et al., 2021).

Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa peak season dimana BPK akan kebanjiran pekerjaan, dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama. Menurut Abraham (1997) dalam Fenny Yustiarti (2016) Kelebihan peran (role overload) adalah konflik dari prioritas-prioritas yang muncul dari harapan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas yang luas yang mustahil untuk dikerjakan dalam waktu yang terbatas. Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa peak season dimana BPK akan kebanjiran pekerjaan, dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama.

2.5.1 Indikator Kelebihan Peran

Agustina (2009) berpendapat bahwa untuk mengukur indicator kelebihan peran yaitu ;

1. Waktu yang terbatas
2. Kelebihan penugasan
3. Standar kinerja terlalu tinggi

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

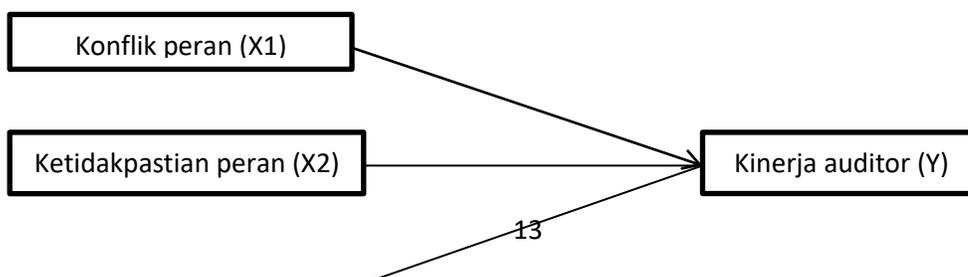
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Rastina & hasiah (2020)	Pengaruh Konflik Peran ,Ketidakjelasan Peran dan	Hasil dari penelitian ini adalah pertama : Konflik peran

		Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Makassar	berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Kedua, Ketidakjelasan Peran berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Ketiga, Kelebihan Peran berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor
2	Darwin Warisi (2022)	Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Bandar Lampung	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang cukup besar antara konflik peran dan departemen audit. Artinya, setiap perubahan konflik peran akan mempengaruhi perubahan kinerja auditor, Ketidakpastian peran tidak berpengaruh terhadap kinerja, Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakpastian peran seorang auditor tidak mempengaruhi kinerja auditor tersebut, terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor, Ini menunjukkan bahwa itu semakin mempengaruhi kinerjanya, Terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor audit Bandar Lampung
3	Arienda Novianne Devy & Badingatus Solikhah (2022)	Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Konflik Peran, dan Ambiguitas Peran Terhadap Perilaku Disfungsional Audit	Hasil penelitian ini adalah pertama: : Tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Kedua, Konflik peran tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Ketiga,

			Ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit
4	Shelina, dkk (2022)	Emotional Intelligence Moderates Role Conflict, Role Ambiguity, Ethics Sensitivity On Auditor Performance	Berdasarkan hasil penelitian ini implikasi praktisnya adalah KAP Malang tidak perlu terlalu mengkhawatirkan konflik peran dalam kinerja auditor namun tetap dalam pengawasan dan memperhatikan konflik peran sebagai potensi yang mungkin timbul selama proses audit yang dilakukan. dapat mempengaruhi kinerja auditor.
5	Ni Made Rismaadriani, Ni Made Sunarsih & Ida Ayu Budhananda Munidewi (2021)	Pengaruh Time Budget Pressure, Locus Of Control, Kinerja Auditor Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsi Audit	Hasil dari penelitian ini adalah pertama : Time budget pressure berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit. Kedua, Locus of control berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit. Ketiga, kinerja auditor tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Keempat, Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar perumusah hipotesis berikut disajikan kerangka pemikiran yang dituangkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Kelebihan peran (X3)

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

2.8 Bangunan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Untuk seorang auditor, tingkat stress yang dirasakan akan sangat besar karena profesi ini mempunyai derajat keahlian pada suatu spesialisasi bidang tertentu. Tekanan kerja seseorang auditor dalam melaksanakan audit bukan hanya untuk kepentingan klien semata melainkan juga untuk berdiri atas landasan kepercayaan masyarakat. Konflik peran timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. konflik peran timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain menurut Fanani et al. (2008). Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, dan bias menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja auditor. Konflik peran adalah situasi dimana seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi-ekspektasi peran yang berlainan. Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan suatu solusi untuk memenuhi syarat satu peran tetapi dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Sebagai suatu profesi, seorang auditor harus bertindak cekatan dan penuh perhitungan serta dituntut untuk berfikir lebih kritis, khususnya dalam mengalami kendala dalam pengauditan. Hal tersebut bertujuan agar proses pengauditan berjalan dengan efektif dan sistematis, tetapi pada praktiknya hal ini sering kali berbenturan. Jika seorang auditor tidak mampu menghadapi permasalahan ini akan sangat berdampak pada hasil audit. Sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa seorang auditor melakukan perilaku disfungsional audit sebagai jalan keluar untuk mengatasi permasalahan ini.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Iswari (2020), Kencana et al. (2018), Devy et al. (2022) dan Shbail (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif konflik peran terhadap perilaku disfungsi audit. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Arifin et al. (2019) dan Sipayung et al. (2021), menyatakan bahwa terdapat pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini, sebagai berikut:

H1: Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2.8.2 Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Ketidakjelasan peran merupakan kesenjangan pemahaman, ketidakpastian, dan ketidakjelasan apa yang harus dilakukan seseorang individual dalam melakukan pekerjaannya. Ketidakjelasan peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja, karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan pekerjaan, penurunan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Adanya ketidakjelasan peran dalam suatu kantor atau perusahaan, dapat membuat kinerja auditor menjadi kurang optimal dalam menangani kliennya, sehingga dapat menurunkan kinerja seorang auditor.

Ketidakjelasan peran dapat terjadi akibat deskripsi mengenai tugas yang tidak ditulis atau dijelaskan dengan rinci serta tidak adanya standar kerja yang jelas sehingga ukuran kinerja yang ideal dipersepsikan secara bias oleh karyawan. Ketidakjelasan peran atau role ambiguity membuat auditor keliru akan fungsi dan tugasnya, sehingga akan berdampak pada hasil audit yang dikerjakannya. Berdasarkan hal tersebut sering kali auditor bertindak di luar dari kode etik auditor, dengan beralasan atas ketidakjelasan peran yang didapatkannya. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk dari perilaku disfungsi audit yang akan mempengaruhi hasil kerja auditor. Pada penelitian yang dilakukan oleh Triono (2020), Prabangkara & Fitriany (2021) dan Shbail (2018), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif ketidakjelasan peran terhadap perilaku disfungsi audit. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh

Devy & Solikhah (2022) dan Sipayung et al. (2021), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini, sebagai berikut:

H2: Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor

2.8.3 Pengaruh Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Kelebihan peran terjadi pada saat dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu. Kelebihan peran sebagai suatu situasi di mana peran yang bervariasi, tugas tugas atau pekerjaan yang diperlukan dari pemilik peran melampaui sejumlah waktu dan sumber daya serta energi yang disediakan kepada individu tersebut (Iroegbu, 2014). Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dengan baik dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa peak season dimana BPK akan kebanjiran pekerjaan, dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama. Hal tersebut bisa berdampak pada kinerja auditor yang cenderung menurun karena menyebabkan terjadinya tekanan atau stres pada auditor (Agustina, 2009). Kelebihan peran atau role overload merupakan ketika seseorang menerima berbagai harapan atau perintah untuk dikerjakan dalam batas waktu yang sangat ketat dan kemungkinan tidak dapat menyelesaikannya dalam tenggat waktu tersebut. Hal ini terjadi karena beberapa alasan seperti peak season dan selebihnya dari manajemen BPK itu sendiri. Individu yang merasakan kelebihan peran akan cenderung mudah stres, sehingga tidak menutup kemungkinan akan mempengaruhi hasil kerjanya. Begitu juga seorang auditor yang masing-masing memiliki peran penting dalam pengauditan, sehingga dibentuknya kelompok untuk memudahkan pengauditan. Jika auditor mendapatkan peran yang berlebih akan sangat mengganggu hasil pengauditanya, sehingga menimbulkan intensi untuk melakukan perilaku disfungsional audit.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Johari et al. (2019), Kencana & Widhiastuti (2018) dan Sipayung et al. (2021), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kelebihan peran terhadap perilaku disfungsional audit. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Arifin et al. (2019) dan Prabangkara et al. (2021), menyatakan bahwa terdapat pengaruh kelebihan peran

terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini, sebagai berikut:

H3: Kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor