

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia usaha yang semakin berkembang saat ini, setiap negara berlomba- lomba untuk mencapai tujuan dalam sebuah usahanya. Beberapa upaya dilakukan oleh setiap negara untuk mendukung pengembangan perusahaannya di antaranya termasuk Indonesia. Salah satunya melalui program-program di perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). BUMN pada dasarnya adalah sebuah lembaga ekonomi berskala besar yang berkembang dan dikembangkan tidak hanya untuk mengejar motif – motif ekonomi, tetapi juga mengembangkan misi sosial untuk kepentingan rakyat, serta memiliki tanggung jawab moral dan sosial untuk membantu melayani dan memberdayakan masyarakat di sekitarnya (Wahyuni, 2015).

Definisi BUMN menurut Undang – Undang No 19 tahun 2003 adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Pada awal tahun 2008, jumlah BUMN yang berada di bawah pembinaan Kementerian BUMN adalah sebanyak 140 BUMN dengan total asset lebih dari Rp1.400 triliun dan bergerak hampir seluruh bidang perekonomian (Wahyuni, 2015). Mengingat BUMN memegang peranan yang signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja perekonomian nasional, maka BUMN perlu di kelola secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, dalam BUMN diperlukan

pengawasan terhadap pengalokasian dana yang telah diberikan oleh pemerintah agar lebih transparan, sama seperti sektor swasta maka dalam perusahaannya membutuhkan manajemen yang perlu mendelegasikan tugas, tanggungjawab dan wewenangnya kepada pihak lain yaitu audit internal (Muslim, 2013).

Menurut Institute of Internal Audit (IIA) sebagai ikatan internal auditor di Amerika yang dibentuk pada tahun 1941 dalam Boynton (2006), merumuskan definisi “*Internal Auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization’s operations. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance processes*”. Audit Internal adalah aktivitas independen, keyakinan obyektif dan konsultasi yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Audit tersebut membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses pengelolaan risiko, kecukupan pengendalian dan proses tata kelola.

Beberapa kata kunci yang membangun definisi diatas menurut Boynton (2006) adalah *Independent*, *Objective assurance* (Obyektivitas), *Consulting activity* (Konsultasi), *Add Value* (Nilai tambah), *Helping* (Membantu) dan *Improve* (Meningkatkan). Beberapa definisi-definisi di atas tentang audit internal telah berkembang sebelum definisi terakhir tersebut, namun tidak pernah terlepas dari kata yaitu independen. Maka dari itu, independensi menjadi kata kunci utama dalam definisi *internal audit*. Independen dan obyektivitas adalah dua hal yang

tidak terpisahkan dalam internal audit, bahwa independensi yang menjadikan internal auditor dapat bersikap obyektif, demikian pula sebaliknya sikap obyektif mencerminkan independensi Internal Auditor (Roufiq, 2010).

Menurut Mulyadi (2002:26-27) Independensi dapat diartikan sebagai sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Menurut Badjuri (2004) Independensi auditor diperlukan karena auditor sering disebut pihak pertama dan memegang peran utama dalam pelaksanaan audit kinerja. Hal ini karena auditor dapat mengakses informasi keuangan dan informasi manajemen dari organisasi yang diaudit, memiliki kemampuan profesional dan bersifat independen. Walaupun pada kenyataannya prinsip independen ini sulit untuk benar-benar dilaksanakan secara mutlak, antara auditor dan auditee harus berusaha menjaga independensi tersebut sehingga tujuan audit dapat tercapai. Independensi auditor merupakan salah satu dasar dalam konsep teori auditing. Pembahasan mengenai independensi seorang auditor memiliki penjelasan yang sangat penting dan pemahaman yang mendalam, bahwa internal auditor harus memiliki independensi dalam melakukan audit dan mengungkapkan pandangan serta pemikiran sesuai dengan profesinya, standar audit yang berlaku dan sesuai kode etik profesinya terhadap masyarakat secara luas (Roufiq, 2010).

Menurut Roufiq (2010) mengungkapkan bahwa ada langkah awal dalam membangun independensi auditor internal adalah komitmen. Pengertian

Komitmen menurut Hornby (Purba 2009:72) adalah suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang merupakan cerminan kekuatan yang relatif dari keberpihakan, keterlibatan individu pada suatu organisasi dan kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan perwujudan dan kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama.

Menurut Subiyanto (2013) Komitmen dari auditor internal terhadap independensi ini harus dituangkan dalam kode etik *internal audit* perusahaan dan dilaksanakan secara konsekwen serta tidak boleh memiliki kepentingan terhadap obyek atau aktivitas yang diauditnya, jika internal auditor memiliki keterkaitan dengan obyek audit yang mengakibatkan secara fakta auditor tidak independen.

Di sisi lain, auditor internal banyak menghadapi permasalahan dan kondisi untuk ‘mempertaruhkan’ independensinya itu. Sebagai contoh, karyawan/pekerja sebagai auditor internal mendapatkan penghasilan dari perusahaan di mana dia bekerja, hal ini berarti auditor internal sangat bergantung kepada perusahaannya sebagai pemberi kerja. Disini auditor internal menghadapi ‘ketergantungan’ hasil kerja dan kariernya dengan hasil auditnya. Auditor Internal sebagai pekerja di dalam perusahaan yang diauditnya akan menghadapi dilema ketika harus melaporkan temuan-temuan yang mungkin mempengaruhi atau tidak menguntungkan kinerja dan karirnya. Independensi auditor internal akan

dipengaruhi oleh pertimbangan sejauh mana hasil *internal audit* akan berdampak terhadap kelangsungan kerjanya sebagai karyawan/pekerja. Pengaruh ini dapat berasal dari manajemen atau dari kepentingan pribadi auditor internal (Roufiq,2010). Oleh karena itu, membangun independensi bukanlah perkara gampang semudah membalikkan telapak tangan. Banyak aspek yang harus dipertimbangkan untuk membangun independensi auditor internal. Serta, pada prakteknya jika tanpa adanya komitmen pada pribadinya seseorang (auditor) maka sulit untuk mempertahankan independensi dalam diri auditor sebagai profesinya dan bagi perusahaan.

Menurut Budi (2010) menyatakan bahwa auditor seringkali dihadapkan pada situasi dilema yang menyebabkan dan memungkinkan auditor tidak dapat independen pada pekerjaannya. Konflik audit ini akan berakibat pada ancaman sikap independensi yang dimiliki seorang auditor dalam bekerja bagi perusahaan. Adapun ancaman terhadap komitmen independensi yang dialami oleh auditor internal salah satunya munculnya tekanan peran (*role stress*) dalam bentuk *role ambiguity* dan *role conflict* (Agustina, 2009).

Pertama, tentang *Role Ambiguity* atau Ketidakjelasan Peran.*Role ambiguity* seringkali sulit untuk didefinisikan. Secara umum konsep yang diterima mengenai *role ambiguity* menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010:58) menyatakan bahwa ketidakjelasan adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban yang jelas dan hubungan lainnya. Menurut Hall (2004) dalam Rahman *et al.* (2007) bahwa kejelasan peran dianggap sebagai titik awal dari pemberdayaan

psikologis dari individu. Individu yang tidak memiliki tanggung jawab yang jelas dan tidak tahu bagaimana untuk mencapai hal tersebut, maka mereka cenderung tidak mempercayai bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan kemampuan untuk mengerjakan sebuah tugas dengan layak atau merasa kurang diberdayakan.

Pelaksanaan tugas pimpinan akan dapat mengurangi *role ambiguity* dengan beberapa alasan. Mereka seringkali masuk pada situasi dimana ada kemungkinan untuk melengkap informasi, meski sulit untuk menerima instruksi dengan jelas, atau melakukan pelatihan untuk situasi yang khusus. Kurangnya informasi akan menimbulkan ketidakpastian terkait dengan harapan yang dihubungkan dengan peran. Sehingga ambiguitas dapat didefinisikan sebagai terjadinya kekurangjelasan peran yang diharapkan, dibutuhkan, metode dan informasi pada situasi yang dialami. (Lewis&cooper, 1988 dalam Pratina, 2013)

Kedua, tentang konflik peran atau *Role Conflict* adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan (Tsai dan Shis, 2005). Menurut Rizzo et al. (1970) mendefinisikan juga *role conflict* sebagai ketidakcocokan dari peran yang dibutuhkan dan diharapkan, dimana kesesuaian didasarkan pada serangkaian kondisi yang mempengaruhi kinerja peran. Terdapat dua macam konflik peran, yaitu konflik antara berbagai peran yang berbeda, dan konflik dalam satu peran tunggal. Satu atau lebih peran mungkin menimbulkan kewajiban-kewajiban yang bertentangan bagi seseorang. Dalam peran tunggal

mungkin ada *conflict inherent*. Adanya harapan-harapan yang bertentangan dalam satu peran yang sama dinamakan *role strain*. Konflik peran ini timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Kondisi ini umumnya terjadi karena adanya beberapa perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain (Agustina, 2009). Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi (Tsai dan Shis, 2005). Konflik peran jika terjadi ketika seseorang berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu yang bersamaan. Definisi lain mengenai hal di atas diungkapkan oleh Yustrianthe (2008) dimana konflik peran dapat terjadi ketika seseorang menghadapi inkonsistensi antara peran yang tidak dapat ditolak dan perilaku peran tersebut. Konflik peran menyebabkan tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas sehingga berakibat pada sumber kesadaran atau pengertian individu yang dapat berkurang.

Dari berbagai pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa individu yang berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ambiguitas peran yang tinggi akan mudah mengalami kecemasan, ketidaknyamanan, ketidakefektifan, ketidakkinerja dan kurang motivasi dalam melakukan pekerjaan dibandingkan individu yang lain. Hal tersebut dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam menjaga komitmen yang ada pada diri mereka, dalam hal ini adalah sulitnya menjaga komitmen untuk bersikap independen. (Saraswati, 2014)

Terdapat sejumlah penelitian yang mengkaji keterkaitan antara *role ambiguity*, *role conflict* dan komitmen independensi. Berbagai riset terdahulu telah menunjukkan hubungan signifikan antara konflik peran dan ambiguitas peran terhadap situasi dari berbagai jenis bisnis. Hutami (2014) menemukan bahwa variasi konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh secara negative terhadap komitmen independensi auditor internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Semarang). Data populasi yang di ambil adalah aparat Inspektorat Kota Semarang yang berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel ditentukan dengan metode *purposive sampling*, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik dan Model Regresi berganda dengan tujuan untuk mendapatkan informasi. Pengujian hipotesis satu membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi aparat Inspektorat. Hal ini menunjukkan bahwa aparat Inspektorat yang mengalami konflik peran yang tinggi dalam pekerjaannya akan cenderung memiliki komitmen independensi yang kurang baik, begitu juga sebaliknya. Pengujian hipotesis dua menunjukkan bahwa ambiguitas peran mempengaruhi komitmen independensi. Hal ini menunjukkan bahwa aparat Inspektorat yang memiliki ambiguitas peran yang besar cenderung memiliki komitmen independensi yang rendah begitu juga sebaliknya. Ambiguitas yang diukur dalam penelitian ini meliputi: adanya pedoman yang jelas atas masalah-masalah yang penting, kejelasan tugas, wewenang, tanggung jawab, standar, serta alokasi waktu yang tepat. Ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami stress, depresi, merasa tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif daripada jika ada harapan

tersebut tidak mengandung konflik. Jadi, dapat dikatakan bahwa konflik peran dapat memberikan pengaruh negatif terhadap cara berpikir seseorang atau dengan kata lain dapat menurunkan tingkat komitmen independensi seseorang (Ahmad dan Taylor, 2009).

Adapun hasil penelitian Angga Prasetyo (2011) Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal dengan mengambil populasi dari penelitian ini dalam perusahaan berskala besar yang berada di kota Semarang dan sekitarnya. Metode dalam penentuan sampel menggunakan stratified random sampling dengan persyaratan sampel auditor dari perusahaan-perusahaan berskala besar yang berada di kota Semarang dan sekitarnya. Metode utama menggunakan kuesioner, kemudian analisis data meliputi uji asumsi klasik, uji simultan (ujiF), uji t, dan analisis dari koefisien determinasi (R^2). Untuk menganalisis menggunakan software SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran memiliki efek negatif yang signifikan pada komitmen independensi auditor internal, dan ambiguitas peran (role ambiguitas) memiliki berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen terhadap independensi auditor internal, bahwa ambiguitas peran berhubungan dengan kurangnya keyakinan seorang karyawan merasakan tentang tanggung jawabnya dan wewenang dalam perusahaan. Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakpastian tugas yang harus dikerjakan, bagaimana kompetensi tugas harus di prioritaskan, dan bagaimana cara terbaik melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan. Dengan ketidakpastian tugas yang harus dikerjakan, maka karyawan

akan cenderung menciptakan penolakan atas kemampuan mereka terhadap komitmen dalam mempertahankan Independensi.

Intan Putri Saraswati (2014) Pengaruh Tekanan Klien, Konflik Peran, Dan *Role Ambiguity* terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat Pemerintah Daerah. Independensi aparat Inspektorat sangat dibutuhkan untuk menjalankan fungsi pengawasan serta fungsi evaluasi terhadap sistem pengendalian manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tekanan klien, konflik peran, dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi aparat Inspektorat. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 36 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan bantuan software SPSS versi 19.0. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tekanan klien berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat, (2) konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat, (3) ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat, (4) tekanan klien, konflik peran, dan ambiguitas peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hutami (2014), Angga Prasetyo (2011), dan Intan Putri Saraswati (2014) yaitu menggunakan objek yang berbeda yaitu Hutami (2014) Data populasi yang di ambil aparat Inspektorat Kota Semarang, Angga (2011) Mengambil populasi dari penelitian internal auditor dalam perusahaan berskala besar yang berada di

kota Semarang dan sekitarnya, dan Intan (2014) mengambil data populasi Aparat Inspektorat Pemerintah Daerah, maka dari itu penelitian ini akan berbeda yaitu menggunakan populasi dari Internal auditor di BUMN yang berada di kota Bandung.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi yang berjudul: **“PENGARUH *ROLE AMBIGUITY* DAN *ROLE CONFLICT* TERHADAP KOMITMEN INDEPENDENSI AUDIT INTERNAL PADA BUMN DI KOTA BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan dari berbagai fenomena yang ada dalam latar belakang, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal pada BUMN Kota Bandung.
2. Bagaimana pengaruh *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal pada BUMN Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui:

1. Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal pada Perusahaan BUMN di Kota Bandung.
2. Pengaruh *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal pada Perusahaan BUMN di Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Dari segi keilmuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran untuk mendukung perkembangan ilmu audit terutama untuk audit internal.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Badan Usaha Milik Negara yang berpusat di Kota Bandung, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan yang berguna untuk melakukan pembenahan di tubuh BUMN dari segi audit internal.

b. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai *role ambiguity* (ketidakjelasan peran) dan *role conflict* (konflik peran) terhadap komitmen independensi auditor internal yang terjadi pada BUMN.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang pemilihan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN HIPOTESIS

Berisi tentang landasan teori-teori yang diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya dan kerangka berfikir, pengembangan

hipotesis.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Berisi cara-cara yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian. Meliputi Populasi dan sampel, jenis data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil penelitian yang dilaksanakan dan pembahasannya. Meliputi gambaran umum responden penelitian dan hasil analisis data serta pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Berisi simpulan, dan saran atas penelitian yang dapat dirangkumkan dari bab-bab sebelumnya.