

PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KOMITMEN INDEPENDENSI AUDITOR INTERNAL

Lusius Kharismawan Sindudisastra

Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Rustiana

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Abstract

This study was conducted to assess and identify the influence of role conflict and role ambiguity of the internal auditor independence commitment to work in rural banks Yogyakarta Special Region. Determination of the respondents was conducted by sampling purposive ie sampling technique based on a certain criteria. The number of questionnaires distributed is as much as 25 questionnaires. This study uses a simple linear regression. Results of analysis in this study indicate that role conflict and ambiguity each negatively affect the independence of the internal auditor commitment.

Kata Kunci : *role conflict, role ambiguity, internal auditor independency.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Mampukah auditor internal untuk bersikap independen? Sebagai karyawan yang digaji oleh perusahaan, auditor internal sangat bergantung pada organisasi tempat mereka bekerja sebagai pihak pemberi kerja. Fenomena tersebut seolah-olah memperlihatkan bahwa auditor internal tidaklah independen. Namun jelas sikap independen harus dipertahankan oleh auditor internal sebagai bentuk tanggung jawab kepada publik dan profesi. Selain itu jika auditor internal tidak independen dalam melaksanakan fungsinya maka tidak ada nilai tambah yang diberikan auditor internal kepada organisasi tempatnya bekerja. Menurut Standar Profesi Audit Internal (SPAI) (2004), auditor internal memberikan nilai tambah bagi organisasi dengan cara meningkatkan peluang untuk mencapai tujuan organisasi, mengidentifikasi perbaikan operasi, dan atau mengurangi melalui jasa *assurance* dan jasa konsultasi. Independensi auditor internal juga diatur di dalam standar atribut yang terdapat di dalam SPAI. Diharapkan dengan memelihara standar atribut auditor internal dapat menjalankan tanggung-jawabnya.

Banyak hal yang semakin memojokkan profesi auditor internal, sehingga membuat masyarakat beranggapan bahwa auditor internal akan sulit bahkan tidak bisa mempertahankan komitmen untuk bersikap independen. Perubahan peran auditor internal dan berkembangnya

kegiatan di dalam organisasi membuat auditor internal memiliki tugas dan peran yang lebih luas dan semakin berat untuk mempertahankan sikap independen mereka.

Perubahan peran yang dialami oleh auditor internal membuat mereka rawan mengalami konflik peran. Menurut Mohr *et al.* dalam Hutami (2012), konflik peran merupakan suatu pikiran, pengalaman, atau persepsi dari pemegang peran (*role incumbent*) yang diakibatkan oleh terjadinya dua atau lebih harapan peran (*role expectation*) secara bersamaan, sehingga timbul kesulitan untuk melakukan kedua peran tersebut dengan baik dalam waktu yang bersamaan. Pendapat ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Rizzo *et al.* dalam Ahmad dan Taylor (2009) bahwa konflik peran muncul ketika ada berbagai tuntutan dari beberapa sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan. Pada tahap peran *katalis*, auditor menjalankan beberapa tugas sekaligus di dalam perusahaan yaitu melakukan audit dan peran dalam memberikan jasa konsultasi. Dalam peran audit, auditor internal harus menjaga independensi dengan tidak mendasarkan pertimbangan auditnya pada objek pemeriksaan, tetapi dalam peran konsultasi, auditor internal harus bekerja sama dan membantu objek pemeriksaan. Kedua tuntutan profesi ini akan sulit untuk dipenuhi secara bersamaan sehingga akan menimbulkan konflik peran (Ahmad dan Taylor, 2009). Konflik peran yang dialami oleh auditor dapat merusak independensi dan kemampuan auditor untuk melakukan audit yang wajar (Koo dan Sim, 1999).

Perkembangan kegiatan operasi suatu organisasi dapat menimbulkan ambiguitas peran auditor internal. Menurut Kahn *et al.* (dalam Beauchamp *et al.* 2004) ambiguitas peran adalah suatu keadaan ketika informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas. Kondisi yang kompleks dan perubahan dalam lingkungan operasional auditor internal, termasuk kompleksitas dan perubahan peraturan dan teknologi, dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya ambiguitas peran. (Ahmad dan Taylor, 2009). Menurut Sawyer dan Dittenhofer dalam Ahmad dan Taylor (2009), penyebab terjadinya ambiguitas 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. Sekarang ini perusahaan cenderung untuk beroperasi dengan teknologi yang semakin canggih, dan terkadang ada perubahan standar profesional dengan aturan perusahaan. Perubahan mendasar tersebut mengakibatkan lingkungan operasi organisasi menjadi semakin kompleks dan mengakibatkan auditor internal kesulitan untuk melakukan tugas auditnya atau menerapkan standar profesional dengan kejelasan yang memadai. Kahn *et al.* dalam Ahmad dan Taylor (2009) mengemukakan bahwa ambiguitas peran juga dapat meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi merasa tidak puas dengan perannya, mengalami kecemasan, memutarbalikkan fakta, dan kinerjanya menurun. Oleh sebab itu, auditor internal yang menghadapi ambiguitas peran kemungkinan sulit untuk menjaga komitmen mereka untuk tetap bersikap independen (Ahmad dan Taylor, 2009).

Penelitian mengenai pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal pernah dilakukan oleh Ahmad dan Taylor (2009). Penelitian tersebut menggunakan sampel auditor internal yang diperoleh dari database *Institute of Auditor*

Internals Malaysia. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengembangkan ukuran-ukuran konsep komitmen independensi, konflik peran, dan ambiguitas peran dalam konteks lingkungan kerja auditor internal, dengan maksud untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran beserta dimensinya terhadap komitmen independensi auditor internal. Dalam mengukur komitmen independensi responden, Ahmad dan Taylor mengembangkan dimensi komitmen independensi menggunakan dimensi komitmen organisasi milik Porter *et al.* yang dikembangkan oleh Aranya *et al.* menjadi komitmen profesional, hal tersebut dilakukan karena tidak atau belum ditemukannya alat ukur yang sesuai di dalam literatur audit. Sedangkan untuk mengukur konflik peran dan ambiguitas peran Ahmad dan Taylor menggunakan skala milik Rizzo *et al.* yang sudah disesuaikan dengan literatur audit.

Motivasi peneliti untuk mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Zaini Ahmad dan Dennis Taylor pada tahun 2009 dikarenakan Ahmad dan Taylor dalam penelitiannya menggunakan sampel auditor internal yang terdaftar di *Institute of Auditor Internals Malaysia*, sehingga penelitian ini masih memungkinkan untuk dilakukan di Indonesia dengan menggunakan sampel auditor internal yang ada di Indonesia. Motivasi selanjutnya karena peneliti masih jarang menemukan penelitian yang mengangkat topik independensi auditor internal. Para peneliti lebih sering untuk mengangkat topik independensi auditor eksternal.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali variabel-variabel yang digunakan oleh Ahmad dan Taylor dengan menggunakan instrumen pengukuran konflik peran, ambiguitas peran dan komitmen independensi yang sama, namun dengan sampel yang berbeda. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah auditor internal yang bekerja di bank perkreditan rakyat (BPR) yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

BPR merupakan lembaga perbankan resmi yang diatur berdasarkan Undang-Undang No.7 tahun 1992 tentang Perbankan dan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 10 tahun 1998. Dalam undang-undang tersebut secara jelas disebutkan bawah ada dua jenis bank, yaitu Bank Umum dan BPR. Di Indonesia, pembentukan fungsi audit internal merupakan keharusan bagi Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Bank, dan Lembaga Pemerintah (dikutip dari Standar Profesi Audit Internal).

Di DIY, bank perkreditan rakyat dapat dengan mudah untuk ditemui di seluruh penjuru daerah bahkan hingga ke pelosok. Hal ini menunjukkan bahwa bank perkreditan rakyat sudah bukan merupakan hal yang asing bagi masyarakat khususnya yang bertempat tinggal di DIY. Jumlah bank perkreditan rakyat di DIY yang semakin banyak menggambarkan bahwa perkembangan bank perkreditan rakyat tergolong tinggi di DIY. Berdasarkan data yang diakses melalui www.bi.go.id diketahui bahwa jumlah BPR yang terdapat di DIY mencapai 54 kantor pusat dengan beberapa cabangnya.

Pertumbuhan yang dialami BPR terhadap asetnya juga dirasakan pada tahun 2012. Menurut data statistik, BPR di DIY mengalami pertumbuhan aset sebesar 21,17% (www.solopos.com/2013). Kebutuhan masyarakat terhadap BPR yang semakin meningkat, menjadikan BPR sebagai fenomena yang menarik untuk dijadikan objek penelitian.

Semakin tajamnya persaingan di antara BPR di DIY dalam merebut *market share* untuk mengembangkan usahanya mengharuskan mereka memiliki fungsi audit internal atau

pemeriksaan internal. Menurut Hiro Tugiman (2006) pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan. Tujuan pemeriksaan mencakup pula pengembangan pengawasan yang efektif dengan biaya yang wajar. Dalam hal ini auditor internal diharapkan dapat menambah efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan yang dilakukan BPR. Untuk mencapai tujuannya yaitu membantu BPR untuk mencapai efektivitas dan efisiensi, maka auditor internal harus memberikan nilai tambah yang hanya dapat tercapai apabila mereka bersikap independen. Oleh karena itu auditor internal yang bekerja di BPR menarik untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh konflik peran terhadap komitmen independensi auditor internal? dan apakah ada pengaruh ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti bahwa ada pengaruh konflik peran terhadap komitmen independensi auditor internal dan pengaruh ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konflik peran merupakan kondisi dari pemegang peran yang diakibatkan oleh terjadinya dua atau lebih harapan peran secara bersamaan, sehingga timbul kesulitan untuk melakukan kedua peran tersebut dengan baik dalam waktu yang bersamaan (Mohr *et al.* dalam Hutami, 2010). Konflik peran terjadi saat munculnya peran-peran yang saling bertentangan yang harus dilakukan oleh individu sebagai anggota dalam sebuah organisasi (Koo dan Sim, 1998). Hal itu mengakibatkan individu yang mengalami konflik peran kesulitan untuk membuat keputusan yang tepat mengenai bagaimana menjalankan peran-peran tersebut dengan baik. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai di bank perkreditan rakyat, auditor internal akan berhubungan dengan bagian atau pegawai lainnya. Sebagai individu yang memiliki peran yang berbeda, maka hubungan tersebut memicu timbulnya konflik.

Konflik peran yang dialami oleh auditor dapat merusak independensi dan kemampuan auditor untuk melakukan audit yang wajar (Koo dan Sim, 1999). Apabila auditor mencoba untuk tetap mempertahankan sikap profesional mereka, maka akan membahayakan posisi auditor internal tersebut, sehingga auditor menjadi rentan terhadap tekanan dari manajemen dan mengakibatkan menurunnya komitmen independensi (Koo dan Sim, 1999). Penelitian yang dilakukan oleh Hutami (2012) membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif konflik peran terhadap komitmen independensi auditor internal. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Taylor (2009) juga menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen independensi auditor internal yang terdaftar di bursa efek Malaysia. Berdasarkan teori yang ada dan penelitian sebelumnya maka :

H1 : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen independensi auditor internal.

Pengertian dari ambiguitas peran adalah keadaan ketika informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas (Kahn *et al.* dalam Beauchamp *et al.* 2004). Siguaw *et al.* dalam Adi (2012) mengatakan bahwa ambiguitas peran bisa terjadi akibat *job description* yang tidak tertulis atau tidak dijelaskan dengan rinci serta tidak adanya standar kerja yang jelas. Kahn *et al.* (dalam Ahmad dan Taylor, 2009) mengemukakan bahwa ambiguitas peran dapat meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi merasa tidak puas dengan perannya, mengalami kecemasan, memutarbalikkan fakta dan kinerjanya menurun. Menurut Bhuian *et al.* dalam Adi (2012) ketika karyawan mengalami ambiguitas peran maka mereka akan cenderung untuk berkinerja lebih rendah. Oleh sebab itu, auditor internal yang menghadapi ambiguitas peran kemungkinan sulit untuk menjaga komitmen mereka untuk tetap bersikap independen. (Ahmad dan Taylor, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Hutami (2012) membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif ambiguitas peran terhadap komitmen independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah Kota Semarang. Hasil dari penelitian Ahmad dan Taylor (2009) menunjukkan bahwa ambiguitas peran dapat berpengaruh negatif terhadap komitmen independensi auditor internal. Berdasarkan teori yang ada dan penelitian sebelumnya maka :

H2 : Ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap komitmen independensi auditor internal.

METODE PENELITIAN

Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor internal yang bekerja di bank perkreditan rakyat di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Sampel diambil dengan menggunakan metode nonprobabilitas (secara tidak acak) berdasarkan kriteria (*purposive sampling*). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor internal yang sudah bekerja lebih atau selama 2 (dua) tahun di bank perkreditan rakyat yang sama dan sudah berposisi sebagai auditor internal lebih dari atau selama 2 (dua) tahun.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik dalam pengumpulan data primer ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada auditor internal yang bekerja di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Metode Pengukuran dan Definisi Variabel

Di dalam penelitian ini terdapat variabel konflik peran dan ambiguitas peran sebagai variabel independen, dan variabel komitmen independensi auditor internal sebagai variabel dependen.

Komitmen Independensi

Independensi didefinisikan sebagai bebas dari segala kondisi yang dapat mengancam objektivitas atau bentuk objektivitas (*The International Standards for The Professional Practices of Internal Auditing*, 2006).

Untuk mengukur variabel komitmen independensi digunakan dimensi komitmen organisasi milik Porter *et al.* (1974 dalam Ahmad dan Taylor, 2009) yang dikembangkan kembali oleh Aranya *et al.* (1981 dalam Ahmad dan Taylor, 2009) menjadi komitmen profesional yaitu : keyakinan kuat atas nilai-nilai, kemauan untuk berusaha keras seperti yang diharapkan, dan keinginan individu yang kuat. Dimensi komitmen profesional tersebut dikembangkan lagi oleh Ahmad dan Taylor untuk mengukur dimensi komitmen independensi dalam penelitian ini yang terdiri dari : (i) Keyakinan kuat dan penerimaan kode etik profesional berkaitan dengan nilai independensi profesi; (ii) Kemauan untuk berusaha keras seperti yang diharapkan dalam rangka memenuhi prinsip dasar profesi untuk menjaga independensi; (iii) Keinginan individu yang kuat untuk bersikap independen sepanjang waktu.

Instrumen komitmen independensi meliputi 10 item pernyataan yang dikembangkan dari lingkup 3 dimensi di atas. Berdasarkan skala Likert 7 poin, Skor tertinggi (skor 7) menunjukkan sikap sangat setuju yang berarti bahwa auditor mempunyai komitmen independensi yang sangat tinggi dan skor terendah (skor 1) menunjukkan sikap sangat tidak setuju yang berarti bahwa auditor mempunyai komitmen independensi yang sangat rendah. Namun ada 3 item pernyataan yang dikodekan terbalik, yaitu item pernyataan pada kolom ke dua.

Konflik Peran

Pengertian konflik peran adalah kondisi dari pemegang peran yang diakibatkan oleh terjadinya dua atau lebih harapan peran secara bersamaan, sehingga timbul kesulitan untuk melakukan kedua peran tersebut dengan baik dalam waktu yang bersamaan. (Mohr *et al.* dalam Hutami, 2010).

Untuk mengukur konflik peran, digunakan dimensi konflik peran yang diperkenalkan oleh Rizzo *et al.* yang dikembangkan dan disesuaikan dengan literatur audit internal oleh Ahmad dan Taylor (2009) yaitu sebagai berikut yaitu (1) *inter-role conflict* (2) *intra-sender role conflict*, (3) *personal role conflict*.

Instrumen konflik peran meliputi 11 item pernyataan yang dikembangkan dari lingkup 3 dimensi di atas. Berdasarkan skala Likert 7 poin, Skor tertinggi (skor 7) menunjukkan sikap sangat setuju dan skor terendah (skor 1) menunjukkan sikap sangat tidak setuju. Skor yang tinggi mengindikasikan adanya konflik peran yang sangat tinggi dan skor yang rendah mengindikasikan adanya konflik peran yang sangat rendah.

Ambiguitas Peran

Pengertian ambiguitas peran adalah keadaan ketika informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas (Kahn *et al.* dalam Beauchamp *et al.* 2005). Untuk mengukur ambiguitas peran digunakan 6 dimensi yang diperkenalkan oleh Rizzo *et al.* dalam

Ahmad dan Taylor (2009), yaitu (1) garis-garis pedoman (*guidelines*), (2) tugas (*task*), (3) wewenang (*authority*), (4) tanggung jawab (*responsibilities*), (5) standar-standar (*standards*), dan (6) waktu (*time*).

Instrumen ambiguitas peran berbentuk pernyataan yang terdiri dari: 5 item untuk dimensi pedoman, 4 item untuk dimensi tugas, 3 item untuk dimensi wewenang, 3 item untuk dimensi tanggung jawab, 3 item untuk dimensi standar, dan 3 item untuk dimensi waktu ini dinyatakan dalam kondisi tidak adanya ambiguitas peran. Berdasarkan skala Likert 7 poin, skor 7 menunjukkan adanya ambiguitas peran yang sangat rendah dan skor 1 menunjukkan adanya ambiguitas peran yang sangat tinggi.

Model Empiris

Alat analisis regresi linier digunakan untuk mencari hubungan fungsional atau kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

Hipotesis 1

$$Y = a + bX_1 + e$$

Hipotesis 2

$$Y = a + bX_2 + e$$

Dimana :

Y = Independensi auditor internal

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas. Bila b (+) maka terjadi kenaikan, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X₁ = Konflik peran

X₂ = Ambiguitas Peran

HASIL PENELITIAN

Sebanyak 20 BPR tidak mau menerima kuesioner dengan alasan sibuk, sedangkan 3 BPR belum mempunyai pengendalian internal yang memadai, dan 6 BPR yang mengakui bahwa pegawai yang bekerja di bagian pengendalian internal baru bekerja kurang dari 2 tahun. Sehingga jumlah BPR yang digunakan sebagai tempat untuk menyebarkan kuesioner dalam penelitian ini ada 25 BPR. Kuesioner yang dibagikan berjumlah 25 kuesioner, yaitu 1 kuesioner untuk setiap BPR karena seluruh BPR yang digunakan sebagai tempat menyebarkan kuesioner hanya memiliki satu karyawan yang menjabat sebagai auditor internal.

Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan mencari factor analisis yang dicari dari nilai KMO (Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy). Suatu instrument dikatakan

valid jika nilai KMO $\geq 0,5$ dan angka MSA $\geq 0,5$, sehingga kumpulan variabel tersebut dapat diproses lebih lanjut.

Tabel 1.

Aspek	KMO
Konflik Peran	0,729
Ambiguitas Peran	0,764
Komitmen Independensi	0,692

Semua variabel dinyatakan valid karena KMO $\geq 0,5$ dan nilai MSA seluruh butir pernyataan $\geq 0,5$ sehingga dinyatakan valid. Dengan demikian instrument tersebut dapat digunakan untuk tujuan penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik Peran	0,909	Reliabel
Ambiguitas Peran	0,892	Reliabel
Komitmen Independensi	0,852	Reliabel

Uji Normalitas

		Ambiguitas Peran	Konflik Peran	Independensi Auditor Internal
N		25	25	25
Normal Parameters(a,b)	Mean	2.3876	3.0984	5.7760
	Std. Deviation	.43569	1.17617	.46393
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.234	.235
	Positive	.115	.234	.091
	Negative	-.096	-.139	-.235
Kolmogorov-Smirnov Z		.575	1.168	1.175
Asymp. Sig. (2-tailed)		.896	.131	.127

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai probabilitas semua variabel lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS ver 15 dapat diketahui :

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Aspek Konflik Peran

Variabel	β	t hitung	P/Sig	Keterangan
Constanta	6,318	25,927	0,00	Sig
Konflik Peran	-0,175	-2,373	0,026	Sig

Berdasarkan perhitungan, persamaan garis regresi linier sederhananya adalah :
 $Y = 6,318 - 0,175 X_1$

Hipotesis 2

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Aspek Ambiguitas Peran

Variabel	β	t hitung	P/Sig	Keterangan
Constanta	7,057	15,168	0,00	Sig
Ambiguitas Peran	-0,536	-2,796	0,01	Sig

Berdasarkan perhitungan, persamaan garis regresi linier sederhananya adalah :
 $Y = 7,057 - 0,536 X_2$

Hasil analisis regresi pada variabel konflik peran diperoleh nilai probabilitas (p) $0,026 \leq 0,05$ dengan koefisien regresi $-0,175$. Berdasarkan analisis regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dimiliki seorang auditor internal maka komitmen untuk menjaga independensi akan menurun. Konsisten dengan penelitian Ahmad dan Taylor (2009) dan Hutami (2012)

Hasil analisis regresi pada variabel ambiguitas peran diperoleh nilai probabilitas (p) $0,01 \leq 0,05$ dengan koefisien regresi $-0,533$. Berdasarkan analisis regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi ambiguitas yang dimiliki seorang auditor internal maka komitmen untuk menjaga independensi akan menurun. Konsisten dengan penelitian Ahmad dan Taylor (2009) dan Hutami (2012).

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan secara keseluruhan dari penelitian mengenai konflik peran dan ambiguitas peran auditor internal di Bank Perkreditan Rakyat Daerah Istimewa Yogyakarta, maka diambil beberapa kesimpulan. Kesimpulan yang pertama, konflik peran berpengaruh secara negatif terhadap komitmen independensi. Kesimpulan

tersebut berdasarkan uji statistik yang menunjukkan bahwa pengujian H1 dengan regresi linier sederhana dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,5 menghasilkan t hitung sebesar -2,373 dan probabilitas sebesar 0,026 dengan koefisien regresi -0,175. Karena probabilitas konflik peran $\leq 0,05$ dengan koefisien regresi negatif maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara negatif, diterima. Apabila konflik peran mengalami kenaikan maka komitmen independensi akan mengalami penurunan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan apabila seorang auditor internal mengalami konflik peran maka komitmen independensi auditor internal tersebut akan menurun. Kesimpulan yang kedua, ambiguitas peran berpengaruh secara negatif terhadap komitmen independensi. Kesimpulan tersebut berdasarkan pada hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa pengujian H2 dengan regresi linier sederhana dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,5 menghasilkan t hitung sebesar -2,796 dan probabilitas sebesar 0,010 dengan koefisien regresi -0,533. Karena probabilitas ambiguitas peran $\leq 0,05$ dengan koefisien regresi negatif maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara negatif, diterima. Artinya apabila ambiguitas peran mengalami kenaikan maka komitmen independensi akan mengalami penurunan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan apabila seorang auditor internal mengalami ambiguitas peran maka komitmen independensi auditor internal tersebut akan menurun.

Ada beberapa keterbatasan yang muncul dalam penelitian ini. Kendala utama dalam penelitian ini adalah keterbatasan dalam memperoleh responden. Peneliti sudah berusaha untuk mendistribusikan proposal untuk menyebarkan kuesioner yang diajukan ke berbagai bank perkreditan rakyat di Daerah Istimewa Yogyakarta tetapi banyak bank yang menolak untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Selain hal itu, penelitian ini juga dibatasi oleh biaya dan waktu sehingga peneliti kesulitan untuk memperluas daerah populasi.

Bagi penelitian selanjutnya perlu diperhatikan lagi cara untuk memasukkan proposal penelitian dan kuesioner kepada responden agar jumlah responden yang mau mengisi kuesioner semakin banyak. Uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa ada beberapa item dalam kuesioner yang memiliki tingkat validitas yang hanya sedikit melebihi dari batas minimal validitas yaitu 0,500. Item-item tersebut antara lain adalah (i) aspek konflik peran butir 7, 10, dan 11, (ii) aspek ambiguitas butir 8, dan 21, dan (iii) aspek komitmen independensi butir 3, 9. Hal ini terjadi karena peneliti menggunakan kuesioner dengan Bahasa Inggris, oleh karena itu peneliti harus menerjemahkan kedalam Bahasa Indonesia. Ada beberapa kosakata dalam yang harus disesuaikan karena sedikit tidak jelas ketika diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Adi. Ignatius Tyassangka. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Ambiguitas Peran dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Ahmad, Z., dan D. Taylor. (2009). *Commitment to Independence by Internal Auditor: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict*. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 24, No. 9, pp. 899-925.

- Bank Indonesia. (2012). Pedoman Standar Kebijakan Perkreditan Bank Perkreditan Rakyat. Jakarta, www.bi.go.id, diakses pada 8 Mei 2013.
- Bank Indonesia. (2012). Mengenal Bank Perkreditan Rakyat. Jakarta, www.bi.go.id, diakses pada 8 Mei 2013.
- Beauchamp, M.R., S.R. Bray, A. Fielding, dan M.A. Eys. (2004). *A multilevel investigation of the relationship between role ambiguity and role efficacy in sport*. *Psychology of Sport and Exercise*, Vol. 6, pp. 289-302.
- Buamonabot, Irfandi. (2012). Pengaruh Stres Peran Pada Kepuasan Kerja, dan Implikasinya Terhadap Intense Keluar Dengan Variabel Afek Positif Sebagai Pemoderasi. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Effendi, M. Arief. (2006). Perkembangan Profesi Internal Audit Abad 21, Seminar / Kuliah Umum, Universitas International Batam.
- Hutami, Gartiria. (2012). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah. Universitas Diponegoro, Semarang
- IIA, (2010) *International standards for the professional practice of internal auditing (standards)*. United States of America, <https://na.theiia.org>, diakses pada 12 Juni 2013.
- Koo, C.M. dan H.S. Sim. (1999). *On The Role Conflict of Auditors in Korea*. *Accounting, Auditing, and Accountability Journal*, Vol. 12, No. 2, pp. 206-219.
- Konsorium Organisasi Profesi Audit Internal. (2004). Standar Profesi Audit Internal.
- Muljono, Teguh Pudjo. (1994). Bank Auditing (Petunjuk Pemeriksaan Intern Bank).
- Mutchler, J.F. (2003). *Independence and Objectivity: A Framework for Research Opportunities in Internal Auditing*. *The Institute of Internal Auditors*, Altamonte Springs, FL.
- Nasution, Manahan. (2003). Sekilas Tentang Auditor Internal. Universitas Sumatera Utara, Sumatera Utara.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. (2011). Teori-teori Psikologi Sosial. Grafindo Persada, Jakarta
- Sawyers. (2009). *Internal Auditing 5th edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tugiman, Hiro. (1997). *Standar Profesional Audit Internal*. Kanisius, Yogyakarta.
- , www.solopos.com/2013/02/21aset-bpr-di-diy-tumbuh-2117-381514, diakses pada 10 Mei 2013.