

TESIS

**PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *ROLE AMBIGUITY*, DAN
ROLE OVERLOAD TERHADAP KUALITAS AUDIT
DENGAN INDEPENDENSI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

***THE EFFECT OF ROLE CONFLICT, ROLE AMBIGUITY, AND
ROLE OVERLOAD ON AUDIT QUALITY WITH
INDEPENDENCE AS MODERATING
VARIABLES***

**IQRIMA MAS MAPPANGILE
A062202012**



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

TESIS

**PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *ROLE AMBIGUITY*, DAN
ROLE OVERLOAD TERHADAP KUALITAS AUDIT
DENGAN INDEPENDENSI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

***THE EFFECT OF ROLE CONFLICT, ROLE AMBIGUITY, AND
ROLE OVERLOAD ON AUDIT QUALITY WITH
INDEPENDENCE AS MODERATING
VARIABLES***

disusun dan diajukan oleh

**IQRIMA MAS MAPPANGILE
A062202012**



Kepada

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *ROLE AMBIGUITY*, DAN
ROLE OVERLOAD TERHADAP KUALITAS AUDIT
DENGAN INDEPENDENSI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

Disusun dan diajukan oleh

**IQRIMA MAS MAPPANGILE
A062202012**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Program Studi Magister **Akuntansi** Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 10 Februari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Hj. Mediaty, S.E., M.Si, Ak., CA.
NIP. 19650925 199002 2 001

Pembimbing Pendamping



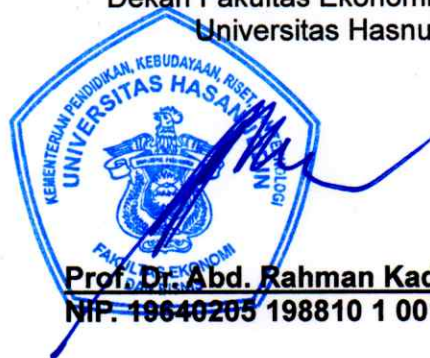
Dr. Andi Kusumawati, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 19660405 199203 2 003

Ketua Program Studi
Magister Akuntansi



Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 19651012 199903 2 001

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.
NIP. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Iqrima Mas Mappangile

NIM : A062202012

Jurusan/program studi : Magister Akuntansi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul

“Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Role Overload* Terhadap Kualitas Audit dengan Independensi Sebagai Variabel Moderasi”

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudiann hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, paasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 10 Februari 2023

Yang membuat pernyataan,



Iqrima Mas Mappangile

PRAKATA

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah Rabbil'alamin, Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul: Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Role Overload* Terhadap Kualitas Audit dengan Independensi sebagai Variabel Moderasi. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Akuntansi (M.Ak) pada Program Pendidikan Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan tesis ini penulis banyak mendapat bimbingan, masukan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
2. Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh studi hingga dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Mediaty, S.E., M.Si, Ak., CA selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Andi Kusumawati, SE., Ak., M.Si., CA selaku pembimbing II yang telah memberikan waktu, penuh kesabaran dalam membimbing, memotivasi dan mengarahkan penulis. Arahan dan bimbingan yang sangat bermanfaat untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

4. Bapak Prof. Dr. Arifuddin, SE., Ak., M.Si., CA, Bapak Dr. Syamsuddin, SE.,Ak.,M.Si.,CA dan Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA selaku tim penguji yang telah banyak memberikan kritik dan saran kepada penulis mulai dari proses ujian proposal sampai pada penyelesaian tesis ini.
5. Terima kasih yang setulus-tulusnya saya sampaikan kepada ayahanda tercinta Mappangile, ibunda Mastura serta adinda Iqram Mas Mappangile yang senantiasa menyertai peneliti dengan doa dan mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang kepada peneliti selama ini.
6. Sahabat-sahabatku terkasih pada Program Magister Akuntansi Angkatan 20201 kelas C terutama : Fadel, Abd. Rahman, Risnawati, Noviyanti Angreani, Zarina, Rahmat Hidayat, Rezky Ramadhani, Radiatul Adawiah Nur Mutmainah, Hasri, Mirna Pratiwi Mangitung, Adolfina Resty Anne, Muhammad Achsyah Jalil, Andi Ulva, Arif Rahman Hasdik, Alma Pratiwi, dan A. Muh Syukur Hidayatullah, dan atas dukungan dan kebersamaan selama perkuliahan sampai dengan penyelesaian tesis ini.
7. Seluruh dosen Magister Akuntansi dan pegawai akademik pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas semua ilmu pengetahuan yang diberikan kepada penulis, segala bantuan selama proses perkuliahan sampai penyelesaian tesis ini.
8. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas semua budi baik dan dukungan yang diberikan selama ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkat dan anugrahNya atas segala kebaikan yang diberikan kepada penulis selama ini.

Akhir kata penelitian berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat meskipun peneliti menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan.

Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan tesis ini.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 10 Februari 2023

Peneliti,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Iqrima Mas Mappangile

ABSTRAK

Iqrima Mas Mappangile, Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload terhadap Kualitas Audit dengan Independensi sebagai Variabel Moderasi. (Dibimbing oleh Mediaty dan Andi Kusumawati)

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisa pengaruh *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload* terhadap kualitas audit dan pengaruh *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* terhadap kualitas audit yang dimoderasi independensi auditor. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik Kota (KAP) Makassar Provinsi Sulawesi Selatan, yang meliputi auditor KAP dengan jumlah sampel 86 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat analisis IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS) dengan teknik *Moderate Regression Analysis* (MRA) atau analisis regresi moderasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas audit yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* pada auditor maka kualitas audit yang dihasilkan akan semakin rendah. Selain itu, ditemukan bahwa independensi dapat memoderasi pengaruh *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* terhadap kualitas audit, artinya dengan adanya independensi auditor dapat memperlemah pengaruh *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* terhadap kualitas audit.

Kata kunci: *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, kualitas audit, independensi



ABSTRAK

Iqrima Mas Mappangile, *The Effect of Role Conflict, Role Ambiguity, and Role Overload on Audit Quality with Independence as a Moderating Variable.*
(Supervised by Mediaty and Andi Kusumawati)

This study aims to measure and analyze influence role conflict, role ambiguity, role overload on audit quality and influence role conflict, role ambiguity, and role overload on audit quality moderated by auditor independence. The research method used is quantitative research.

This research was conducted at the City Public Accountant Office (KAP) Makassar, South Sulawesi Province, which includes KAP auditors with a total sample of 86 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires and testing the research hypothesis using the IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS) analysis tool with the Moderate Regression Analysis (MRA) technique or moderation regression analysis.

The research results show that role conflict, role ambiguity, and role overload negative and significant effect on audit quality, which means that the higher the level role conflict, role ambiguity, and role overload to the auditor, the resulting audit quality will be lower. In addition, it was found that independence can moderate influence role conflict, role ambiguity, and role overload on audit quality, meaning that the existence of auditor independence can weaken the influence role conflict, role ambiguity, and role overload on audit quality.

Keywords: *role conflict, role ambiguity, role overload, audit quality, independence*



DAFTAR ISI

HALAMAAN SAMPUL	i
HALAMAAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRAK</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Kegunaan Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Teori Atribusi	15
2.2 <i>Role Conflict</i>	17
2.3 <i>Role Ambiguity</i>	21
2.4 <i>Role Overload</i>	25
2.5 Kualitas Audit.....	26
2.6 Independensi	28
2.7 Tinjauan Empiris.....	29
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	33
3.1 Kerangka Pikir	33
3.2 Hipotesis Penelitian.....	36
3.2.1 Pengaruh <i>Role Conflict</i> Terhadap Kualitas Audit.....	36
3.2.2 Pengaruh <i>Role Ambiguity</i> Terhadap Kualitas Audit	37
3.2.3 Pengaruh <i>Role Overload</i> Terhadap Kualitas Audit	39

3.2.4	Moderasi Independensi Terhadap Hubungan Antara <i>Role Conflict</i> dan Kualitas Audit.....	40
3.2.5	Moderasi Independensi Terhadap Hubungan Antara <i>Role Ambiguity</i> dan Kualitas Audit.....	41
3.2.6	Moderasi <i>Independensi</i> Terhadap Hubungan Antara <i>Role Overload</i> dan Kualitas Audit.....	42
BAB IV	METODE PENELITIAN.....	44
4.1	Rancangan Penelitian	44
4.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
4.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	45
4.4	Jenis dan sumber data	47
4.4.1	Jenis Data	47
4.4.2	Sumber Data	47
4.5	Metode Pengumpulan Data	48
4.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	49
4.6.1	Variabel Indepenen	49
4.6.2	Variabel Dependen	50
4.6.3	Variabel Moderasi	51
4.7	Teknik Analisis Data.....	54
4.7.1	Analisis Deskriptif	54
4.7.2	Metode Analisis.....	55
4.7.3	Uji Kualitas Data.....	56
4.7.4	Uji Asumsi Klasik.....	57
4.7.5	Uji Hipotesis	59
BAB V	HASIL PENELITIAN.....	63
5.1	Deskripsi Data	63
5.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	63
5.1.2	Karakteristik Responden Penelitian.....	66
5.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	69
5.2.1	Uji Statistik Deskriptif	69
5.2.2	Uji Validitas.....	77
5.2.3	Uji Reliabilitas.....	79
5.3	Uji Asumsi Klasik.....	80
5.3.1	Uji Normalitas	80
5.3.2	Uji Multikoloniearitas	82
5.3.3	Uji Heterokedastisitas	83

5.4	Hasil Pengujian Hipotesis	85
5.4.1	Analisis Regresi Data Penelitian.....	85
5.4.2	Analisis Regresi Moderasi (<i>Multiple Regression Analysis</i>).....	88
5.4.3	Hasil Hipotesis	92
BAB VI PEMBAHASAN		96
6.1	<i>Role Conflict</i> Berpengaruh Negatif Terhadap Kualitas Audit.	97
6.2	<i>Role Ambiguity</i> Berpengaruh Negatif Terhadap Kualitas Audit	98
6.3	<i>Role Overload</i> Berpengaruh Negatif Terhadap Kualitas Audit.....	100
6.4	Moderasi Independensi Terhadap Hubungan Antara <i>Role Conflict</i> dan Kualitas Audit.....	102
6.5	Moderasi Independensi Terhadap Hubungan Antara <i>Role Ambiguity</i> dan Kualitas Audit.....	104
6.6	Independensi Memperkuat dalam Memoderasi Pengaruh <i>Role Overload</i> Terhadap Kualitas Audit.....	106
BAB VII PENUTUP		108
7.1	Kesimpulan.....	108
7.2	Implikasi.....	110
7.3	Keterbatasan Penelitian	111
7.4	Saran	111
DAFTAR PUSTAKA.....		113
LAMPIRAN		119

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2. 1 Penelitian Terdahulu.....	30
4. 1 Daftar Kantor Akuntan Publik yang ada di wilayah Kota Makassar.....	45
4. 2 Sampel Penelitian	46
4. 3 Skala Pengukuran Instrumen Penelitian	48
4. 4 Operasional Variabel dan Pengukuran	51
5. 1 Tingkat Pengembalian Kuisisioner.....	65
5. 2 Deskripsi Responden Penelitian.....	66
5. 3 Hasil Uji Statistik Deskriptif	70
5. 4 Deskripsi Role Conflict (X1).....	72
5. 5 Deskripsi Role Ambiguity (X2).....	73
5. 6 Deskripsi Role Overload (X3)	74
5. 7 Deskripsi Kualitas Audit (Y)	75
5. 8 Deskripsi Independensi (Z).....	76
5. 9 Hasil Uji Validitas	78
5. 10 Hasil Uji Reliabilitas	79
5. 11 Hasil Uji Normalitas.....	81
5. 12 Hasil Uji Multikolonieritas.....	83
5. 13 Hasil Uji Heterokedastisitas	84
5. 14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	85
5. 15 Uji Summary.....	86
5. 16 Uji Anova.....	86
5. 17 Hasil Analisis Regresi Moderasi	88
5. 18 Uji Summary Moderasi	89
5. 19 Uji Anova Moderasi	89
6. 1 Ringkasan Hasil Penelitian	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 3. 1 Kerangka Penelitian.....	35
Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas	82
Gambar 5. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Kuisisioner.....	120
2	Surat Penelitian	125

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Profesi Akuntan Publik (auditor) merupakan profesi yang memiliki peranan yang besar dalam mendukung perekonomian nasional yang sehat dan efisien serta meningkatkan transparansi dan mutu informasi dalam bidang keuangan. Peran penting Akuntan Publik terutama terletak pada peningkatan kualitas dan kredibilitas atas laporan keuangan yang disusun oleh suatu perusahaan, melalui laporan audit yang diterbitkan oleh auditor tersebut. Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan Undang-Undang. Kantor Akuntan Publik menjadi wadah bagi Akuntan Publik dalam memberikan jasa profesional (UU No. 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik).

Profesi akuntan publik bertanggung jawab untuk menaikkan tingkat keandalan laporan keuangan organisasi sehingga masyarakat memperoleh informasi keuangan yang andal sebagai dasar untuk memutuskan alokasi sumber-sumber ekonomi. Mengingat pengguna jasa profesi akuntan publik tidak hanya klien (pemberi penugasan) namun juga pihak-pihak lain yang terkait, seperti pemegang saham, pemerintah, investor, kreditor, pajak, otoritas bursa, masyarakat, serta pemangku kepentingan (*stakeholder*) lainnya maka jasa profesi akuntan publik harus bisa dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan tersebut (Yuwono, 2013:219). Akuntan Publik dalam menjalankan profesinya, diharuskan menghasilkan audit yang berkualitas. Bagi auditor sangatlah penting untuk meyakinkan klien dan pemakai laporan keuangan akan kualitas hasil laporan audit.

Kualitas audit adalah suatu standar bahwa auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran pada sistem akuntansi klien (DeAngelo, 1981). Kualitas audit dianggap penting karena semakin baik kualitas audit maka akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya dan dapat dipergunakan oleh para pihak yang berkepentingan (Maulana, 2015).

Pada era globalisasi sekarang ini, permintaan akan hasil audit yang berkualitas semakin meningkat seiring perkembangan jaman. Auditor dituntut agar lebih berkompeten serta memiliki sikap independensi yang tinggi dalam bekerja agar hasil akhir yang dihasilkan nantinya berkualitas dan sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi pada kenyataannya kualitas audit yang dihasilkan akuntan publik tengah mendapat sorotan dari masyarakat setelah terjadi banyak skandal yang melibatkan akuntan publik baik dari luar negeri maupun dari dalam negeri. Maraknya skandal keuangan yang terjadi telah memberikan dampak besar terhadap kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik (Hamdy, 2017), sehingga membuat pandangan buruk masyarakat terhadap Akuntan Publik semakin tidak baik.

Kasus tersebut antara lain sanksi pembekuan izin AP Kasner Sirumapea dari KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang dan Rekan untuk jangka waktu 12 (dua belas) bulan yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 312/KM.1/2019 tanggal 27 Juni 2019 karena telah melakukan pelanggaran berat yang berpotensi berpengaruh signifikan terhadap opini Laporan Auditor Independen (LAI). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim Pemeriksa dari Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK), disimpulkan bahwa AP Kasner Sirumapea belum sepenuhnya mematuhi Standar Audit (SA) - Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangan PT. Garuda Indonesia Tbk (GIIA) pada tahun

buku 2018, yaitu SA 315 Pengidentifikasian dan Penilaian Risiko Kesalahan Penyajian Material Melalui Pemahaman atas Entitas dan Lingkungannya, SA 500 Bukti Audit dan SA 560 Peristiwa Kemudian. yang diperkirakan berpotensi dan berpengaruh signifikan terhadap opini Laporan Auditor Independen (Kementerian Keuangan Republik Indonesia 2019).

Kasus lainnya yang menyangkut KAP Satrio, Bing, Eny dan Rekan dan melibatkan 2 AP yaitu AP Marlinna dan AP Merliyana memberikan opini yang tidak mencerminkan kondisi perusahaan yang sebenarnya dalam laporan keuangan tahunan audit milik PT. Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP Finance) yang mengakibatkan kerugian banyak pihak pasalnya LKTA yang di audit KAP tersebut di gunakan PT SNP untuk mendapatkan kredit dari perbankan dan menerbitkan MTN yang berpotensi mengalami gagal bayar dan menjadi kredit bermasalah. Berkenaan dengan hal tersebut, OJK telah berkoordinasi dengan Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (P2PK) kementerian keuangan memberikan Sanksi kepada KAP Satrio, Bing, Eny dan Rekan dan juga AP Marlina dan AP Merliyan atas pembatalan pendaftaran karena sudah menyelesaikan audit LKTA tahun 2018 atas klien yang masih memiliki kontrak, dilarang untuk menambah klien baru dan atas opini yang tidak sebenarnya disajikan. Kasus lain nya berupa pelanggaran yang terjadi pada Akuntan Publik di Kota Surabaya. Auditor di Kota Surabaya yang tercatat tidak memenuhi standar profesional dalam artikel Pusat Pembinaan Profesi Keuangan adalah Akuntan Publik bernama Drs. Maroeto dari Kantor Akuntan Publik Maroeto yang terkena sanksi pembekuan izin melalui Keputusan Menteri Keuangan Nomor 321/KM.1/2022.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas audit yang dihasilkan auditor masih kurang baik, hal

ini dapat dilihat dari berbagai jenis pelanggaran yang dilakukan auditor, salah satu kemungkinan penyebab terjadinya hal tersebut dikarenakan tingginya *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* yang dialami oleh auditor.

Profesi auditor sangat rentan terhadap kondisi stress yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan. Sebagai *boundary spanners*, menyebabkan auditor memiliki potensi konflik dan ketidakjelasan peran yang tinggi sebagaimana dinyatakan oleh Baker (1977). Tekanan dalam pekerjaan menunjukkan seberapa luas serangkaian ekspektasi peran anggota organisasi menghadapi situasi yang berkaitan dengan ambiguitas peran (*role ambiguity*), konflik peran (*role conflict*), dan kelebihan beban kerja (*role overload*). Konsekuensi dan capaian dari tekanan tidak selalu bersifat negatif (*distress*), tetapi dapat juga positif (*eustress*). Hal ini tergantung pada persepsi individu, interpretasi, reaksi terhadap tekanan dan pemicu stress, serta bagaimana mereka dapat mengelola sensor mereka untuk mengubah kekurangan menjadi tantangan untuk meningkatkan kinerja mereka (Al-khasawneh & Futa, 2013).

Auditor dihadapkan oleh potensi konflik peran maupun ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tugasnya. Konflik peran muncul karna adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan. *Role conflict* (konflik peran) didefinisikan oleh Brief *et al* (1981) sebagai "*the incongruity of expectations associated with a role*". Jadi, konflik peran adalah adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran secara lebih spesifik, Leigh *et al* (1988) menyatakan bahwa: "*role conflict is the result of an employee facing the inconsistent expectations of various parties or personal needs, values, etc.*" Artinya, konflik peran merupakan hasil dari ketidak konsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagainya. Sebagai akibatnya,

seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah (Mustapa, 2018:244).

Berdasarkan konsep diatas bahwa *role conflict* terjadi saat klien mengirimkan keinginan dan tekanan pada auditor agar dilakukan sesuai harapannya. Begitupun sebaliknya, keinginan klien dapat tercapai sesuai dengan respon auditor apakah mau melaksanakan peran yang diperintahkan atau tidak. 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 dalam instansi (Lubis I Arfan, 2010). Ketika dihadapkan dalam kondisi tertekan, auditor bisa saja kehilangan sifat independensi dan disini timbul konflik antara tugas yang di emban KAP dan permintaan yang disampaikan oleh klien sehingga menyalahi kode etik professional yang menyangkut independensi auditor. Hubungan tersebut kemungkinan besar mengakibatkan terjadinya perbedaan-perbedaan yang mengarah pada konflik. Hal itu mengakibatkan individu yang mengalami konflik peran tidak dapat membuat keputusan yang tepat mengenai bagaimana peran-peran tersebut akan dilakukan dengan baik.

Pengaruh konflik peran terhadap kualitas audit diperkuat oleh penelitian dilakukan oleh Romadhon (2017) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kualitas audit, semakin tinggi konflik peran maka kualitas audit yang dihasilkan akan semakin menurun. Penelitian oleh Saraswati dan Badera (2018) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor, dalam hal ini bahwa semakin meningkat konflik peran, maka kinerja auditor semakin menurun dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Berbeda

dengan penelitian oleh Litania (2019) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit, semakin tinggi konflik peran maka kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Rusdi (2018) menunjukkan bahwa *role conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hal itu berarti *role conflict* yang dialami seorang auditor tidak dapat mempengaruhi kualitas auditnya.

Kualitas audit juga dapat dipengaruhi adanya *role ambiguity* yang dialami auditor. *Role ambiguity* (ketidakjelasan peran) adalah suatu keadaan yang terjadi dikarenakan adanya ketidakjelasan yang dialami oleh seorang individu mengenai peran yang harus dijalani sesuai dengan tanggung jawab yang telah dimiliki (Trisnawati dan Sari, 2017). Auditor seringkali hanya memiliki sedikit informasi dan sedikit arahan yang memadai dari supervisor untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu ketidakjelasan peran bisa muncul karena terkadang klien meminta pelayanan lain untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaannya yang dapat menimbulkan pertentangan pada tugas yang dimiliki auditor dan tuntutan yang diberikan oleh manajemen perusahaan. Hal tersebut memicu adanya ketidakjelasan peran bagi auditor dalam menjalankan tugasnya sehingga memicu timbulnya stres. Ketika seorang auditor merasa tidak jelas atas pekerjaannya yang dilaksanakannya akan berdampak negatif kepada kinerja auditor tersebut dan menjadi kurang optimal dalam menangani tugas auditnya, sehingga mengakibatkan penurunan atas kualitas audit yang dihasilkan. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Litania (2019) yang memperoleh hasil bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas audit. Semakin tinggi ketidakjelasan peran maka kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor akan semakin menurun. Penelitian (Fadila *et al.*, 2022) bahwa *role ambiguity* memiliki pengaruh yang arahnya negatif terhadap kinerja

auditor. Artinya jika variabel *role ambiguity* menurun maka kinerja auditor meningkat dan sebaliknya, jika variabel *role ambiguity* meningkat maka kinerja auditor menurun. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Amrullah *et al.* (2020) menunjukkan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kualitas pemeriksaan pajak. Hal itu berarti *role ambiguity* yang dialami seorang auditor tidak dapat mempengaruhi kualitas pemeriksaannya.

Terlepas dari munculnya *role conflict* dan *role ambiguity* yang dialami seorang auditor terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya, kemungkinan besar diakibatkan oleh kondisi dimana seseorang auditor mengalami kesulitan dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya, peran yang dimainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja. *Role overload* dinyatakan oleh Schick *et al.* (1990) terjadi ketika auditor memiliki beban pekerjaan sangat berat yang tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki. 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. Kelebihan peran yang dialami oleh auditor akan berdampak pada menurunnya kinerja auditor secara keseluruhan. Oleh karena itu, berdampak kualitas audit yang cenderung menurun karena menyebabkan terjadinya tekanan atau stres pada auditor.

Penelitian tentang hubungan *role overload* terhadap kualitas audit yang diteliti oleh Rastina *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa adanya kelebihan peran berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Auditor. Hal ini pun didukung oleh penelitian Islami dan Sukarmanto (2020) dan penelitian Pratiwi,

2020) dengan auditor dihadapkan oleh kelebihan peran sehingga dapat berpengaruh negatif terhadap kinerjanya dalam melakukan audit.

Auditor dihadapkan oleh potensial *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* dalam melaksanakan tugasnya, akan tetapi dengan adanya independensi yang dimiliki auditor, diharapkan *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* yang dialami auditor akan ditangani dengan baik dan auditor mampu menghasilkan audit dengan kualitas yang lebih tinggi, selain itu auditor perlu menjadi *whistleblower* yang berani agar audit yang dihasilkan berpihak pada publik. Kecurangan atau pelanggaran yang terjadi pasti akan mengakibatkan kerugian yang sangat besar, untuk meminimalisir kecurangan yang terjadi, setiap organisasi berupaya untuk menanamkan kepada seluruh karyawannya untuk berperilaku jujur dan melaporkan tindakan kecurangan atau pelanggaran jika mereka mengetahuinya (Mediaty *et al.*, 2020) untuk alasan ini, maka diasumsikan bahwa Akuntan Publik harus independen untuk mencapai kualitas audit yang baik walaupun dihadapkan kondisi *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload*.

Menurut Bahri (2021:85) independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh dan tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Sikap mental independensi tersebut meliputi independen dalam fakta (*in fact*) yaitu auditor benar-benar mampu mempertahankan sikap yang tidak bias sepanjang audit dan independen dalam penampilan (*in appearance*) yaitu hasil dari interpretasi lain atas independen (Arens *et al.*, 2011:111).

Independen berarti seorang auditor tidak dipengaruhi oleh pihak manapun dan keputusan yang diambil oleh auditor itu berdasarkan fakta dan bukti yang jelas pada setiap tugas yang dikerjakan agar kantor akuntan publik memperoleh keyakinan yang layak. Kadangkala klien juga meminta layanan lain yang

dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, dalam hal ini dapat menimbulkan adanya konflik antara tugas yang diemban oleh KAP dan permintaan yang disampaikan oleh berbagai pihak, sehingga hal ini dapat mempengaruhi independensi. Pengaruh independensi terhadap kualitas audit diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan Anggraini dan Diana (2020) menunjukkan bahwa independensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Semakin tinggi independensi seorang auditor maka kualitas audit yang dihasilkan akan semakin baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tina (2020) mengindikasikan bahwa semakin tinggi sikap independen yang dimiliki auditor maka kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor semakin meningkat. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Anam *et al.* (2021) menemukan bahwa independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa tingkat independensi auditor tidak mempengaruhi kualitas audit yang dihasilkan.

Adanya ketidakkonsistenan pada hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan diatas memotivasi peneliti untuk meneliti kembali terkait kualitas audit dilingkup pekerjaan Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Alasan peneliti mengambil Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar didasarkan pada pertimbangan berdasarkan kasus yang dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kualitas hasil audit saat ini masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Akuntan Publik, salah satu kemungkinan penyebab terjadinya hal tersebut dikarenakan tingginya *role conflict*, *role ambiugity*, dan *role overload* yang dialami oleh auditor. Akan tetapi dengan memiliki independensi yang baik, diharapkan *role conflict*, *role ambiugity*, dan *role overload* yang dialami auditor akan ditangani dengan baik dan besar kemungkinan kinerja auditor akan tetap stabil bahkan meningkat sehingga

diupayakan agar kasus-kasus tersebut tidak terulang lagi di masa depan dan dapat menghasilkan kualitas audit yang baik.

Salah satu pendekatan yang menyediakan dasar untuk memahami hubungan antara persepsi dan perilaku adalah teori atribusi. Menurut Heider (1958) ada dua sumber atribusi terhadap tingkah laku. Pertama, atribusi internal atau disposisional dan atribusi eksternal atau lingkungan. Pada atribusi internal, tingkah laku seseorang disebabkan oleh kekuatan internal atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku) dimana jika dikaitkan dalam penelitian seorang auditor harus memiliki sikap independensi untuk menghasilkan kualitas audit yang baik. Pada atribusi eksternal, tingkah laku seseorang disebabkan oleh kekuatan-kekuatan lingkungan (*environmental forces*). Kekuatan-kekuatan lingkungan ini terdiri dari faktor situasi yang menekan, sehingga memunculkan perilaku-perilaku tertentu, contohnya jika seorang auditor dihadapkan dengan situasi *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload*. Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas audit, khususnya pada faktor eksternal dan faktor internal yang merupakan salah satu penentu auditor untuk menghasilkan kualitas audit yang baik.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang oleh Romadhon (2017) yang menguji tentang Pengaruh Konflik Peran, Etika Profesi Auditor, dan Independensi Terhadap Kualitas Audit dan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Fadila, Maidani, dan Rinjani (2022) yang menguji Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity* dan *Role Overload* Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bekasi, serta penelitian oleh Rastina, Hasiah, dan Muhammad Arsyad (2020) menguji Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor Internal. Selain itu, juga

merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini dan Diana (2020) yang menguji *The Effect of Independence, Work Experience, Due Professional Care and Accountability on Audit Quality*.

Penelitian ini yang membedakan dengan beberapa penelitian sebelumnya yaitu adanya penggabungan beberapa variabel yaitu *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* yang kemudian akan diuji pengaruhnya terhadap kualitas audit dengan menggunakan independensi sebagai variabel moderasi. Selain itu sampel dan obyek yang diteliti, perbedaan sampel dan objek akan memungkinkan perbedaan hasil penelitian yang di dapat.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, peneliti mengangkat konsep tersebut sebagai bahan penelitian tesis dengan judul “**Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Role Overload* Auditor Terhadap Kualitas Audit dengan Independensi Sebagai Variabel Moderasi**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan yang ingin dikaji oleh peneliti adalah.

1. Apakah *role conflict* berpengaruh terhadap kualitas audit ?
2. Apakah *role ambiguity* berpengaruh terhadap kualitas audit ?
3. Apakah *role overload* berpengaruh terhadap kualitas audit ?
4. Apakah independensi dapat memoderasi pengaruh *role conflict* terhadap kualitas audit ?
5. Apakah independensi dapat memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap kualitas audit ?
6. Apakah independensi dapat memoderasi pengaruh *role overload* terhadap kualitas audit ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah peneliti rumuskan diatas, adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh *role conflict* terhadap kualitas audit.
2. Menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh *role ambiguity* terhadap kualitas audit.
3. Menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh *role overload* terhadap kualitas audit.
4. Menguji dan membuktikan secara empiris independensi dapat memoderasi pengaruh *role conflict* terhadap kualitas audit.
5. Menguji dan membuktikan secara empiris independensi dapat memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap kualitas audit.
6. Menguji dan membuktikan secara empiris independensi dapat memoderasi pengaruh *role overload* terhadap kualitas audit.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan mengenai *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* auditor mempengaruhi kualitas audit dengan independensi sebagai variabel moderasinya.

Bagi auditor, informasi ini berguna sebagai motivasi dalam diri untuk memberikan kualitas hasil audit yang lebih baik. Bagi lingkungan akademis, memberikan informasi dan gambaran mengenai pengaruh *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* terhadap kualitas audit KAP Provinsi Sulawesi Selatan dengan independensi sebagai variabel

moderasi. Sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bacaan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini.

Bagi penulis, menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* auditor terhadap kualitas audit dengan independensi sebagai variabel moderasi. Serta sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar magister akuntansi pada Program Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi suatu dukungan terhadap terciptanya kualitas laporan audit yang baik dan diharapkan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya sebagai kontribusi untuk pengembangan ilmu akuntansi khususnya dibidang auditor eksternal serta diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi segala pihak.

3. Kegunaan Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi, sumber ilmu pengetahuan, dan menjadi referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, serta bisa menjadi sumber *literature* sektor publik.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Penelitian ini disusun berdasarkan pedoman penulisan tesis dan disertasi yang telah ditulis oleh Program Magister dan Doktor

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, 2013 yang digunakan untuk lebih memahami masalah dalam penelitian ini.

Bab I Pendahuluan, Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan terkait judul usulan penelitian ini.

Bab II Tinjauan Pustaka, Bab ini menguraikan teori yang menjadi dasar dalam proses meneliti. Peneliti mengkaji berbagai sumber yang berkaitan dengan judul untuk dijadikan sebagai acuan merumuskan hipotesis, kemudian digambarkan dalam kerangka pikir berupa alur penelitian yang akan dilakukan peneliti.

Bab III Kerangka Konseptuan dan Hipotesis, Bab ini menguraikan kerangka pemikiran teoritis dan penurunan hipotesis penelitian. Bab ini menjelaskan perumusan hipotesis berdasarkan konsep penurunan logis.

Bab IV Metode Penelitian, menguraikan rancangan penelitian, waktu penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisis data dan menjelaskan teknik pengolahan data yang digunakan hingga penggunaan analisis yang digunakan peneliti.

Bab V Hasil penelitian, menguraikan deskripsi data penelitian dan menyajikan hasil pengolahan data.

Bab VI Pembahasan, bab ini menguraikan pembahasan dari tiap variabel atas hasil penelitian berkenaan dengan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dirumuskan kemudian dibandingkan dengan tujuan penelitian beserta teori yang mendasari.

Bab VII Penutup, menguraikan kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian dan saran yang berkaitan dengan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Salah satu pendekatan yang menyediakan dasar untuk memahami hubungan antara persepsi dan perilaku adalah teori atribusi. Teori atribusi berkaitan dengan proses dimana individu mengeinterpretasikan bahwa peristiwa di sekitar mereka disebabkan oleh bagian lingkungan mereka yang secara relatif stabil. Secara singkat, teori atribusi berusaha untuk menjelaskan bagian mengapa dari perilaku (Ivancevich *et al.*, 2007). Teori atribusi adalah teori yang dikembangkan oleh Fritz Heider (1958) dimana teori ini mempelajari mengenai proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori ini menjelaskan mengenai bagaimana cara menentukan sumber, penyebab atau motif perilaku seseorang (Arfan, 2010). Heider percaya, bahwa orang seperti ilmuwan amatir, berusaha untuk mengerti tingkah laku orang lain dengan mengumpulkan dan memadukan potongan-potongan informasi sampai mereka tiba pada sebuah penjelasan masuk akal tentang sebab-sebab orang lain bertingkah laku tertentu.

Menurut Heider, ada dua sumber atribusi terhadap tingkah laku. Pertama, atribusi internal atau disposisional. Kedua, atribusi eksternal atau lingkungan. Pada atribusi internal, tingkah laku seseorang disebabkan oleh kekuatan internal atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku). Pada atribusi eksternal, tingkah laku seseorang disebabkan oleh kekuatan-kekuatan lingkungan (*environmental forces*). Kekuatan-kekuatan lingkungan ini terdiri dari faktor situasi yang menekan, sehingga memunculkan perilaku-perilaku tertentu. Kekuatan internal (*personal forces*) dilihat sebagai hasil dari

kemampuan (*ability*) power dan usaha yang ditunjukkan seseorang (Darwati, 2015).

Dalam mencoba memahami perilaku seseorang, proses atribusi dapat menjadi hal yang penting. Menurut (Lubis I Arfan, 2010:91) dalam mencoba menentukan apakah penyebab perilaku seseorang secara internal atau eksternal, kita mempercayakan pada tiga peran perilaku, sebagai berikut:

1. Perbedaan (*Distinctiveness*)

Perbedaan mengacu pada apakah seorang individu bertindak sama dalam berbagai keadaan.

2. Konsensus (*Consensus*)

Mempertimbangkan bagaimana perilaku seseorang individu dibandingkan dengan individu lain pada situasi yang sama. Jika setiap orang yang dihadapkan pada situasi yang sama menanggapi situasi tersebut dengan cara yang sama, kita dapat mengatakan perilaku tersebut menunjukkan konsensus. Ketika konsensus tinggi, satu atribusi eksternal diberikan terhadap perilaku seseorang. Namun, jika perilaku seseorang berbeda dengan orang lain. Anda akan menyimpulkan penyebab perilaku individu adalah internal.

3. Konsistensi (*Consistency*)

Seorang pengamat melihat konsistensi pada satu tindakan yang diulangi sepanjang waktu. Ivancevich *et al* (2007) memaparkan bahwa atribusi, yang dibuat berkenaan dengan mengapa peristiwa tersebut terjadi, memiliki implikasi yang penting dalam menghadapi masalah.

Sesuai dengan teori atribusi terdapat faktor internal yang dapat mempengaruhi perilaku seorang auditor dalam melaksanakan audit sehingga dapat berpengaruh pada kualitas audit, khususnya pada independensi seorang

auditor. Penyebab internal cenderung mengarah pada aspek perilaku individual, sesuatu yang telah ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal lebih mengarah pada lingkungan yang memengaruhi perilaku seseorang seperti kondisi sosial, nilai sosial dan pandangan masyarakat. Berdasarkan teori tersebut, seorang auditor yang memiliki sifat independen dalam melaksanakan penugasan audit kemungkinan dapat terpengaruh dengan adanya kondisi lingkungan yang terjadi seperti *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload*.

2.2 Role Conflict

Konflik peran atau *role conflict* adalah suatu konflik yang timbul dari mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian professional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain. Konflik 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, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Fanani *et al.*, 2008).

Konflik peran mengacu pada banyaknya beban kerja yang diberikan serta keterbatasan sumber daya (peralatan kerja dan tenaga) yang dibutuhkan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Tekanan peran (*role stress*) dapat diasumsikan cukup apabila tekanan peran tersebut memiliki beberapa dimensi yang mampu memberikan pengaruh bagi perilaku karyawan dalam organisasi (LeRouge *et al.*, 2006). Tuntutan Peran berhubungan dengan tekanan pada seseorang sebagai

suatu fungsi dari peran tertentu yang ia jalankan dalam organisasi. *Role conflicts* menciptakan harapan-harapan yang mungkin sulit untuk dipenuhi. *Role conflict* muncul ketika dua (atau lebih) tekanan yang dilakukan secara simultan dan ketaatan dengan satu menghambat kepatuhan dengan yang lain (Robbins & Timothy, 2009).

Menurut Yustrianthe (2008:130), *role conflict* terjadi ketika seseorang berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu yang bersamaan. *Role conflict* yang terjadi pada seseorang akan menyebabkan timbulnya stress yang dapat merusak dan merugikan dalam pencapaian tujuan seseorang. Apabila stres terjadi secara terus-menerus dan berkepanjangan, maka akan menyebabkan timbulnya *reduced personal accomplishment*, pada akhirnya akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan atau institusi yang rendah.

Beberapa bentuk konflik yang dapat terjadi di organisasi menurut (Gibson James *et al.*, 2006:256) yaitu konflik peran pribadi (*person-role conflict*), konflik intra peran (*intrarole-conflict*), konflik antar peran (*interrole conflict*), adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Konflik Peran pribadi (*Person-Role Conflict*)

Konflik peran pribadi terjadi ketika persyaratan peran melanggar Peran dasar, sikap, dan kebutuhan individu yang memegang posisi.

b. Konflik Intra Peran (*Intra Role Conflict*)

Konflik intra peran terjadi ketika individu berbeda mendefinisikan peran menurut aset harapan yang berbeda, sehingga tidak mungkin bagi seseorang yang memainkan peran dapat memenuhi semuanya. Hal ini

mungkin akan terjadi ketika peran yang ada mempunyai aset peran yang kompleks (banyak kaitan peran yang berbeda).

c. Konflik antar Peran (*Inter Role Conflict*)

Terjadi karena individu secara simultan melakukan banyak peran, beberapa dengan harapan yang saling bertentangan. Teori peran menyatakan bahwa, ketika perilaku-perilaku yang diharapkan dari individu tidak konsisten, ia akan mengalami stres, menjadi tidak puas, dan menjadi kurang efektif dibandingkan jika tidak terdapat konflik.

Penjelasan lain dikemukakan oleh Kahn, R.L *et al.* (1964) mengenai jenis-jenis konflik peran diantaranya yaitu:

a. Konflik dari informasi yg bertentangan (*intrasender conflict*)

Konflik ini terjadi karena peran individu yang diterima dari pengirim peran bertentangan dengan nilai-nilai yang dipegang oleh penerima peran atau yang menjalankan peran tersebut.

b. Konflik pemenuhan harapan kelompok (*intersender conflict*)

Individu penerima peran mengalami konflik akibat adanya perbedaan harapan dengan peran yang dijalankan individu tersebut, misalnya adalah mandor yang menerima intruksi dari seorang mandor umum, tidak konsisten dengan kebutuhan dan harapan dari para pekerja dibawahnya.

c. Konflik antar peran (*interrole conflict*)

Konflik jenis ini muncul ketika individu menempati dua atau lebih peran yang tidak konsisten. Seorang presiden perusahaan yang sedang bekerja menghabiskan banyak waktu untuk kegiatan sosial perusahaan guna mempromosikan citra korporasi. Hal ini akan bertentangan dengan perannya sebagai orang tua, dimana dia diharapkan untuk lebih banyak menghabiskan

waktunya bersama anak-anaknya agar dia bisa menjadi sosok orang tua yang ideal.

d. Konflik antar peran (*intrarole conflict -person role*)

Konflik ini muncul dari aktivitas individu yang diharapkan menjalankan suatu peran, merasa bahwa apa yang dijalankannya tidak selaras dengan keinginan individu tersebut.

Dari beberapa definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa *role conflict* merupakan suatu situasi dimana individu mengalami ketidak sesuaian antara perintah atau permintaan yang diberikan dengan komitmen dari suatu peran. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain. Seseorang yang mengalami *role conflict* cenderung menimbulkan ketegangan psikologis yang berhubungan baik kesehatan mental maupun fisik sehingga 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, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Beberapa bentuk konflik dapat yang dapat terjadi di organisasi yaitu konflik peran pribadi (*person-role conflict*), konflik intra peran (*intrarole-conflict*), konflik antar peran (*interrole conflict*). Konflik peran muncul ketika auditor merasa kesulitan dalam hal menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan. Misalnya, perintah pertama berasal dari kode etik profesi akuntan, sedangkan perintah kedua berasal pihak lain (keuangan dan keluarga).

2.3 *Role Ambiguity*

Robbins dan Timothy (2009:499) menyatakan bahwa *role ambiguity* merupakan perilaku yang ditentukan kepada karyawan adalah tidak jelas. *Role ambiguity* atau ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan (Fanani *et al.*, 2008:24). Beauchamp *et al.* (2004) mendefinisikan ketidakjelasan peran sebagai suatu keadaan di mana informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas. Ketidakjelasan peran mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan-harapan pekerjaan metoda-metoda untuk memenuhi harapan-harapan yang dikenal, dan/atau konsekuensi dari kinerja atau peranan tertentu (Rebele dan Michaels, 1990). Tang dan Chang (2010) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran yang tinggi dapat mengurangi kepercayaan diri seseorang dalam kemampuannya untuk bekerja dengan efektif. Agar mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik, para karyawan memerlukan keterangan tertentu menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk mereka lakukan dan hal-hal yang tidak harus mereka lakukan. Karyawan perlu mengetahui hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajiban mereka (Amilin dan Dewi, 2008:15).

Menurut Rizzo *et al.* (1970) ketidakjelasan peran menggambarkan tidak adanya respon yang dinilai mencukupi untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, artinya bahwa tidak terdapat respon menerima atau menolak atas hasil pekerjaan sehingga karyawan tidak bisa memastikan seberapa baik pekerjaan tersebut telah diselesaikan. Dalam pendapat ini juga dijelaskan bahwa ketidakjelasan peran juga menggambarkan adanya kondisi tidak tercukupinya berbagai informasi yang dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja. Mereka yang

mengalami konflik peran mungkin mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan atas peran, namun setidaknya mereka mengetahui apa yang yang diharapkan dari mereka. 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 Kreitner dan Kinicki (2005).

Seperti halnya pada konflik peran, ambiguitas peran cenderung menyebabkan timbulnya ketegangan dan perilaku menyesuaikan diri (Dr. J. Winardi, 2007:416). Agar para karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, mereka memerlukan keterangan tertentu yang menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk mereka lakukan dan hal-hal yang tidak harus mereka lakukan (Amilin dan Dewi, 2008:15). Kreitner dan Kinicki (2005:316) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami *role ambiguity* terjadi ketika mereka tidak mengetahui apa yang diharapkan darinya. *Organizational newcomers* sering mengeluh mengenai ketidakjelasan deskripsi pekerjaan dan kriteria promosi. Menurut teori peran, *role ambiguity* yang berkepanjangan dapat memupuk ketidakpuasan kerja, mengikis kepercayaan diri, dan menghambat kinerja. Sejalan dengan Kreitner dan Kinicki, Robbins dan Timothy (2009:647) menyatakan bahwa *role ambiguity* terjadi ketika ekspektasi-ekspektasi peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak yakin apa yang dilakukan. Sedangkan Rahayu (2002:181), *role ambiguity* adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan. Seperti *role conflict*, *role ambiguity* pun telah ditemukan berkorelasi negatif dengan psikologis dan kesejahteraan fisik (Jackson, 1983:5).

Seseorang dapat dikatakan berada dalam ambiguitas peran apabila ia menunjukkan ciri-ciri antara lain sebagai berikut (Nimran, 2004:101)

- a. Tidak jelas benar apa tujuan peran yang dia mainkan
- b. Tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya
- c. Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya
- d. Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan dari padanya
- e. Tidak memahami benar peranan dari pada pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan *role ambiguity* yaitu kurang memadainya informasi yang diterima oleh seseorang dalam menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan psikik karena *role ambiguity* merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan stress kerja akibat dari terhalangnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Enam dimensi ambiguitas peran dari karyawan diusulkan dalam penelitian ini dikembangkan dari “kata kunci” yang diambil dari ukuran *unidimensional ambiguitas* peran oleh Rizzo *et al.* (1970) adalah sebagai berikut

a. *Guidelines*

Dimensi “*Guidelines/Pedoman*” ini dikembangkan untuk menguji apakah karyawan menerima atau mengembangkan aspek-aspek yang jelas. Sangat penting untuk mengetahui kebijakan yang ada telah ditulis dengan jelas dan terdapat pedoman dan kebijakan yang jelas mengenai pekerjaan. Selain itu, kebijakan sangat penting juga untuk menciptakan kejelasan kebijakan tertulis

yang menggambarkan aktivitas dan tindakan yang dilarang ketika terjadi penyimpangan

b. Task

Dimensi dari “*Task/Tugas*” berkembang untuk menanyakan apakah karyawan jelas tentang apa yang harus dilakukan pada penilaian pengendalian internal, dan apa yang harus dilakukan ketika melakukan kesalahan, penyimpangan, kelemahan dan pelanggaran yang ditemukan dalam menjalankan perannya

c. Authority

Dimensi “*Authority/Wewenang*”, bahwa sebagai seorang pekerja harus memiliki tingkat wewenang yang tepat serta memiliki keyakinan akan wewenangnya. Tanpa adanya keyakinan dan atau tidak adanya kejelasan atas tingkat wewenang yang dimiliki, pekerjaan dapat dipengaruhi oleh tekanan manajemen. Oleh sebab itu, dimensi wewenang memastikan bahwa seorang pekerja harus memahami dengan benar mengenai wewenangnya.

d. Responsibilities

Dimensi dari “*Responsibilities/tanggung jawab*” ini dikembangkan untuk menentukan apakah karyawan tahu apa tanggung jawab mereka di tempat kerja.

e. Standards

Dimensi “*standards*”, bahwa tujuan dari disusunnya standar adalah untuk menggambarkan prinsip dasar dan untuk menetapkan dasar bagi evaluasi kinerja seorang pekerja. Oleh karena itu standar bertindak sebagai referensi dalam pelaksanaan tugas, maka sangat penting untuk menyusun standar sejelas mungkin sehingga tidak menimbulkan berbagai interpretasi.

f. *Time*

Dimensi waktu, bahwa batasan waktu merupakan factor mendasar dalam lingkungan pekerjaan.

2.4 *Role Overload*

Kahn, R.L. *et al.* (1964) mendefinisikan kelebihan beban kerja (*role overload*) sebagai suatu keadaan ketika tuntutan peran tidak saling bertentangan namun tuntutan perannya sangat luas dan menghabiskan waktu yang banyak sehingga individu tidak dapat mencapai apa yang diharapkan dari perannya tersebut. *Role overload* dinyatakan oleh Schick *et al.* (1990) terjadi ketika auditor memiliki beban pekerjaan sangat berat yang tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki. Kelebihan peran adalah konflik dari prioritas-prioritas yang muncul dari harapan bahwa seseorang dapat melakukan suatu tugas yang luas yang mustahil untuk dikerjakan dalam waktu yang terbatas (Abraham, 1997). Beehr *et al.* (1976) mendefinisikan *role overload* sebagai kondisi dimana seseorang memiliki pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu tertentu yang tersedia. Kelebihan peran dapat disebabkan oleh :

- a. Pekerjaan dengan waktu terbatas
- b. Pekerjaan kelompok dilakukan sendiri
- c. Standar kinerja terlalu tinggi

Role overload merupakan suatu kondisi ketika individu memiliki pekerjaan yang terlalu banyak untuk dilakukan pada waktu yang terbatas dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Tidak adanya perencanaan mengenai kebutuhan tenaga kerja akan mengakibatkan auditor mengalami *role overload* sehingga memicu timbulnya tekanan dan kesulitan dalam mencapai tujuan. Tekanan yang berlangsung secara terus-menerus pada seorang auditor akan

menurunkan prestasi, kepuasan kerja dan pada akhirnya menurunkan kinerjanya (Ratna dan Ketut, 2016).

Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa *peak season* dimana auditor akan kebanjiran pekerjaan, dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan sesuatu pekerjaan pada periode waktu yang sama. Auditor yang mengalami kelebihan peran (*role overload*) dapat berdampak pada hasil kerjanya (*job outcomes*) (Agustina, 2009). Ketika seseorang dihadapkan dengan begitu banyak pekerjaan dan komitmen dalam satu waktu yang sempit dan tidak memiliki kemampuan ataupun kekuatan dalam menyelesaikannya dapat memengaruhi kinerja dan kualitas hasil audit seorang akuntan publik.

2.5 Kualitas Audit

Kualitas audit merupakan kualitas hasil kerja auditor dalam mengevaluasi kewajaran pada laporan keuangan klien dan melaporkannya (Fietoria dan Manalu, 2016). Indikator kualitas audit adalah konsistensi proses audit dengan standar audit dan kualitas laporan audit. Kualitas audit menurut Arens *et al* (2011) adalah sebagai berikut:

“Audit quality means how well an audit detects an report material misstatement in financial statement. The detection aspect is a reflection of auditor competence, while reporting is a reflection of ethic or auditor integrity, particularly independence”.

DeAngelo (1981) mengartikan kualitas audit sebagai probabilitas seorang auditor menemukan dan melaporkan adanya kecurangan dalam sistem akuntansi klien, yang dalam hal ini kemampuan untuk menemukan dan melaporkan adanya kecurangan tergantung pada independensi auditor terhadap klien. Watkins *et al*. (2004) menjelaskan bahwa kualitas audit adalah kemampuan auditor untuk

memberikan informasi yang mencerminkan keadaan ekonomi yang sebenarnya dari klien.

Francis (2011) melihat kualitas audit dari kegagalan suatu audit atau tidak. Audit yang berkualitas adalah audit yang tidak mengalami kegagalan, kegagalan audit terjadi jika auditor tidak independen dalam kenyataannya atau jika auditor independen salah mengeluarkan laporan audit yang bersih karena gagal dalam mengumpulkan bukti yang cukup dan kompeten seperti yang dipersyaratkan oleh standar auditing. Sebaliknya audit yang tidak gagal adalah audit yang sesuai dengan standar auditing dan pendapat auditor dalam laporan audit telah sesuai dengan tingkat risiko audit. Auditor harus memiliki kualitas audit yang memadai sehingga dapat mengurangi ketidakselarasan yang terjadi antara manajemen dengan pemegang saham karena pengguna laporan terutama pemegang saham akan mengambil keputusan berdasarkan pada laporan yang telah diaudit oleh auditor.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas audit merupakan kemampuan auditor untuk menemukan adanya temuan yang material dengan bukti yang cukup dan kompeten serta melaporkan informasi tersebut yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Audit yang berkualitas adalah audit yang dapat ditindaklanjuti oleh auditee. Kualitas ini harus dibangun sejak awal pelaksanaan audit hingga pelaporan dan pemberian rekomendasi. Dengan demikian, indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas audit antara lain kualitas proses, apakah audit dilakukan dengan cermat, sesuai prosedur, dan terus mempertahankan sikap skeptis (Efendi, 2010).

2.6 Independensi

Peran auditor dalam sikap independensi dan tanggung jawab sangat diperhatikan oleh masyarakat, dalam tugasnya memeriksa laporan keuangan perusahaan, auditor diuntut untuk bersikap profesional yang akan memberikan pendapatnya sesuai dengan kenyataan yang ditemuinya selama audit berlangsung (Manurung *et al.*, 2021:91). Menurut Abdul Halim (2015:48) Independensi adalah suatu sikap netral yang dimiliki auditor untuk memihak dalam melaksanakan audit. Masyarakat pengguna jasa audit memandang bahwa auditor akan independen terhadap laporan keuangan yang diperiksa, pembuatan pemakai laporan keuangan. Jika posisi auditor terhadap hal-hal tersebut tidak independen maka hasil kerja auditor menjadi tidak berarti sama sekali. (Chinniah, 2015) menyatakan independensi dalam auditing "*a member in public practice shall be independence in the performance a professional service as require by standards promulgated by bodies designated by a council*", adalah sikap mental yang bebas pengaruh, tidak bisa dikendalikan oleh pihak manapun dan tidak tergantung kepada orang lain. Independensi juga berarti terdapat kejujuran dalam diri auditor untuk mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak berpihak dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya, dengan hal tersebut audit yang dihasilkan akan sesuai dengan fakta tanpa ada pengaruh dari luar. Fitrawansyah (2014:47) menyatakan bahwa independensi pada dasarnya ialah state of mind ataupun suatu yang dialami masing-masing menurut apa yang tengah berlangsung.

Berdasarkan beberapa definisi yang diungkapkan oleh para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa independensi auditor adalah suatu sikap pikiran dan mental yang tidak memihak, tidak dikendalikan dan tidak mudah dipengaruhi oleh pihak lain di dalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil

pemeriksaan dan penyusunan laporan audit yang sesuai dengan aturan atau prinsip-prinsip profesionalnya

Mautz dan Hussein (1985) menekankan tiga dimensi dari independensi sebagai berikut :

- a. *Programming Independence*, adalah kebebasan (bebas dari pengendalian atas pengaruh orang lain, misalnya dalam bentuk pembatasan) untuk memilih teknik dan prosedur audit, dan beberapa dalamnya teknik dan prosedur audit itu diterapkan.
- b. *Investigative Independence*, adalah kebebasan untuk memelihara area, kegiatan, hubungan pribadi dan kebijakan manajerial yang akan diperiksa. Ini berarti, tidak boleh ada sumber informasi yang legitimate (sah) yang tertutup auditor.
- c. *Reporting Idependence*, adalah kebebasan (seperti diartikan di atas) untuk menyajikan fakta yang terungkap dari pemeriksaan atau pemberian rekomendasi atau opini sebagai hasil pemeriksaan.

2.7 Tinjauan Empiris

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *role conflict*, *role ambiugity*, dan *role overload* auditor terhadap kualitas audit dengan independensi sebagai variabel moderasi di antaranya adalah:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Natalia Anggraini dan Apriy Linda Diana (2020)	<i>The Effect of Independence, Work Experience, Due Professional Care and Accountability on Audit Quality (Case Study at Central Jakarta Public Accounting Firms)</i>	Analisis regresi linier berganda	Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit, pengalaman kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, kehati-hatian profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit dan akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit.
2.	Agus Tina (2020)	Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme, Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit dengan Integritas sebagai Variabel Moderating pada Kantor Kauntan Publik Kota medan	Analisis statistik deskriptif	Kompetensi dan profesionalisme auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Namun independensi auditor berpengaruh terhadap kualitas audit. Selain itu, integritas memoderasi pengaruh kompetensi dan independensi auditor terhadap kualitas audit, tetapi integritas tidak memoderasi pengaruh profesionalisme auditor terhadap kualitas audit.
3.	Hairul Anam, Felita Oktavia Tenggara, dan Dika Karlinda Sari (2021)	Pengaruh independensi, integritas, pengalaman dan objektivitas auditor terhadap kualitas audit	Analisis regresi linier berganda	Independensi, integritas dan pengalaman tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Sedangkan obyektivitas berpengaruh terhadap kualitas audit
4.	Awali Romadhon (2017)	Pengaruh Konflik Peran, Etika Profesi Auditor, dan Independensi Terhadap Kualitas Audit	Analisis regresi linier berganda	Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kualitas audit, etika profesi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit, dan independensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit.
5.	Anak Agung Sagung Dea Saraswati dan Dewa Nyoman Badera (2018)	Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Konflik Peran dan Ketidajelasan Peran Pada Kinerja Auditor KAP di Bali	Analisis regresi linier berganda	Profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor, pengalaman kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor, konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor dan ketidakjelasan peran

				berpengaruh positif pada kinerja auditors.
6.	Litania (2019)	Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Stres Kerja, dan Kualitas Audit Inspektorat Provinsi Bengkulu	Analisis kuantitatif	Konflik peran dan Ketidakjelasan peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja auditor. Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas audit. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit. Stres kerja memediasi sebagian pengaruh konflik peran terhadap kualitas audit pada auditor Kantor Inspektorat di Provinsi Bengkulu
7.	Rusdi (2018)	Pengaruh Independensi Auditor Inspektorat Terhadap Kualitas Audit Dengan <i>Role Conflict</i> Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Auditor Inspektorat Di Wilayah Provinsi Nusa Tenggara Barat)	Analisis deskriptif	Independensi auditor inspektorat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit. <i>Role conflict</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Selain itu, independensi dan <i>role conflict</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.
8.	Ayu Fadila, Maidani, dan Rinjani (2022)	Pengaruh <i>Role Conflict</i> , <i>Role Ambiguity</i> dan <i>Role Overload</i> Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bekasi	Metode survei	Variabel <i>role conflict</i> , <i>role ambiguity</i> , dan <i>role overload</i> berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja auditor. Namun hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel <i>role conflict</i> dan <i>role ambiguity</i> berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja auditor, sedangkan variabel <i>role overload</i> secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Bekasi.
9.	Amrullah, Mursalim, dan Asriani Junaid (2020)	Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran dan <i>Moral Reasoning</i> Terhadap Kualitas Pemeriksaan Pajak	Metode Survey dan alat analisis Regresi Linier Berganda	Ambiguitas Peran dan Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap kualitas pemeriksaan pajak, sedangkan <i>Moral reasoning</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pemeriksaan pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat.

10.	Rastina, Hasiah, dan Muhammad Arsyad (2020)	Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor Internal	Analisis statistik deskriptif	Konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.
11.	Hafizuddin Islami dan Edi Sukarmanto (2020)	Pengaruh <i>Role Conflict</i> , <i>Role Ambiguity</i> , dan <i>Role Overload</i> terhadap Kinerja Auditor	Metode suksetif interval, analisis regresi berganda	<i>Role conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, <i>role ambiguity</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, <i>role overload</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor
12.	Ni Ketut Indra Pratiwi (2021)	Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebelihan Peran Terhadap Kinerja Auditor	Analisis regresi berganda	Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, dan kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor