

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Peran

1. Pengertian Peran

Penekanan pada teori peran sifat individu dalam perilakunya di masyarakat disinkronkan dengan posisi yang diduduki (Solomon et al., 1985). (Hariyanto dkk. 2013) mencerminkan konsep teori peran posisi rata-rata individu masyarakat dalam suatu sistem sosial yang memiliki Hubungan antara hak dan kewajiban dan kekuasaan serta tanggung jawab. Setiap orang memiliki peran, dan keluarga, pekerjaan dan lingkungan sosial, di mana ia berperilaku di masing-masing peran ini Jika tidak. Misalnya, pekerja bekerja Bisa ada lebih dari satu orang di perusahaan satu, sebagai bagian dari perusahaan, Anggota serikat atau ketika itu komite keselamatan Interaksi sosial memegang peranan penting. dalam sebagai identitas interpretative Identitas dan siapa yang bisa bertindak sekarang. Hasilnya adalah, Apa profesi yang mendefinisikan seseorang, Mereka diharapkan berperilaku social dengan perannya masing-masing. Menurut (Agustina, 2009), peran stres atau Tekanan silinder pada dasarnya adalah suatu kondisi di mana peran juga terpengaruh keinginan orang lain, untuk Transisi bisa tidak pasti dan sulit. Hal Ini memperumit peran tidak jelas, kontradiktif, atau sulit diadaptasi mengharapakan. Ada tiga jenis stres peran: konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan peran (Fogarty, et al., 2000)

2. Tekanan Peran

(Hardy dan Conway, 1978) mendefinisikan *role stress* sebagai konstruksi social, kondisi dimana tanggung jawab peran tidak jelas, sulit, kontradiktif, atau tidak mungkin dipenuhi Dengan kata lain, tekanan peran merupakan kondisi struktur sosial. peran tidak jelas, sulit, kontradiktif atau tidak mungkin Tekanan silinder pada dasarnya adalah suatu kondisi peran setiap orang memiliki harapan yang berbeda yang mempengaruhi harapan orang lain,

ketika harapan ini mungkin bertentangan, Perannya ambigu dan kompleks, karenanya perannya tidak pasti, sulit, kontradiktif atau tidak mungkin. Penelitian sebelumnya tentang stres peran dalam profesi akuntan publik menggunakan dua elemen ketegangan peran; di sini Unsur tekanan peran berdasarkan pengalaman dan persepsi auditor Terkait dengan karakteristik organisasi akuntan publik adalah konflik peran. (konflik peran) dan ambiguitas peran (Bamber, Snowball, dll. 1989). (Gregson, Wendell dan Aono, 1994). (Sorensen, 1974) “Ini adalah ciri dari profesi akuntan publik,” katanya. Kemungkinan konflik dan ketidakpastian dengan kata lain, profesi akuntan publik dianggap sebagai salah satu pekerjaan dengan potensi konflik dan Peran ambigu. Selain itu, (Fogarty et al, 2000) dan (Almer dan Kaplan, 2002) menambahkan unsur penelitiannya ke lingkungan akuntan publik Tekanan Peran, kelebihan peran (*role overload*). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan tiga elemen tekanan peran (*role stress*), seperti yang dikemukakan oleh (Fogarty et al, 2000) dan (Almer & Kaplan, 2002), yang terdiri dari konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan kelebihan peran (*role overload*).

B. Audit Internal

1. Pengertian Audit Internal

Menurut Hery (2018:1), pengertian audit internal adalah sebagai berikut: “Audit internal adalah serangkaian proses dan teknik yang digunakan karyawan perusahaan untuk memastikan keakuratan informasi keuangan dan kinerja operasi sesuai dengan aturan yang ditetapkan.”

Sementara itu, Faiz Zamzami dkk (2015:7) menjelaskan pentingnya audit internal sebagai berikut: “Audit internal adalah kegiatan yang independen dan objektif yang memberikan jasa asurans dan konsultasi yang dirancang untuk meningkatkan operasi organisasi dan menambah nilai. pengendalian dan proses manajemen.

Kemudian, Moeller (2016:4) menjelaskan pengertian audit internal sebagai berikut: “Audit internal adalah fungsi evaluasi independen yang

dibentuk dalam suatu organisasi yang memeriksa dan mengevaluasi kegiatan organisasi tersebut sebagai layanan kepada organisasi tersebut.”

Pernyataan di atas masuk akal ketika kita fokus pada istilah kunci. Audit memberikan ide yang berbeda. Ini dapat dipahami secara sempit sebagai pemeriksaan akurasi numerik atau keberadaan catatan akuntansi yang sebenarnya, atau lebih luas lagi, sebagai tinjauan dan evaluasi di tingkat tertinggi organisasi.

Dari beberapa pengertian audit internal, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa audit internal adalah sebuah fungsi pengendalian dan penilaian independen yang ada pada sebuah organisasi untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya dengan cara menilai, menganalisis serta mengevaluasi secara terstruktur dan sistematis.

2. Kinerja Audit internal

Meski memasuki era *New Normal*, kondisi saat ini diyakini masih menimbulkan ketidakpastian kapan pandemi ini akan berakhir. Tidak ada yang tahu kapan kita akan kembali hidup normal tanpa masker seperti dulu. Dewan Standar Akuntansi Keuangan Ikatan Akuntan Indonesia (DSAK IAI) menemukan bahwa, seiring dengan evolusi situasi pandemi global Virus Corona (*Covid-19*), ketidakpastian muncul dari pandemi. penilaian kinerja dan audit. Organisasi dalam penyusunan laporan keuangan. . Untuk memastikan konsistensi penerapan SAK, DSAK IAI memutuskan untuk mengeluarkan pedoman penerapan beberapa standar terkait dampak pandemi *Covid-19*. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) (2019: 1), Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) memiliki beberapa penerapan yang perlu diperhatikan selama wabah *Covid 19*

a. PSAK 8

Peristiwa pasca periode dimaksudkan untuk memberikan petunjuk apakah wabah *Covid-19* merupakan peristiwa pasca periode yang dapat mempengaruhi laporan keuangan tahun 2019.

b. PSAK 71

Instrumen Keuangan - Diimplementasikan pada awal 1 Januari 2020 untuk memberikan penjelasan dan panduan apakah wabah *Covid-19* akan mempengaruhi perhitungan *Expected Credit Loss* (ECL).) pada tanggal penerapan awal PSAK 71 pada 1 Januari 2020 atau tidak.

c. PSAK 71

Instrumen Keuangan *Expected Credit Loss* (SEE), indikator dampak wabah *Covid-19* dalam perhitungan ELC 2020, terutama terkait berbagai kebijakan pelanggaran Proses audit adalah serangkaian langkah-langkah yang dilakukan oleh auditor untuk menilai keandalan dan kewajaran informasi keuangan. Proses audit meliputi beberapa tahap, yaitu:

- 1) Persiapan: Auditor akan menyiapkan semua dokumen dan informasi yang diperlukan untuk melakukan audit, termasuk mengatur jadwal audit dan menetapkan tujuan dan sasaran audit.
- 2) Pengumpulan bukti: Auditor akan mengumpulkan bukti-bukti yang relevan untuk mendukung penilaian yang akan dilakukan. Bukti-bukti ini dapat berupa dokumen, catatan, dan informasi lain yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, atau pengujian sampel.
- 3) Penilaian: Auditor akan menilai bukti-bukti yang telah dikumpulkan untuk memverifikasi bahwa semua aspek operasi dan keuangan *auditee* sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- 4) Laporan: Auditor akan menyusun laporan audit yang menyajikan hasil penilaian dan rekomendasi untuk perbaikan, jika diperlukan. Laporan audit akan diberikan kepada *auditee* dan pihak yang berkepentingan lainnya.
- 5) Tindak lanjut: *Auditee* akan menindaklanjuti rekomendasi yang diberikan oleh auditor, jika diperlukan, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi dan keuangan organisasi instansi/pemerintah.

C. *Role Stress*

1. *Role Conflict*

Konflik peran (*Role Conflict*) perselisihan muncul dari keberadaan tidak ada kecocokan antara peran yang dimainkan etika, standar, aturan dan profesionalisme. Di sisi lain, Fanani dkk. (2008), hal ini terjadi karena adanya beberapa instruksi mana yang bertemu dan mendapat satu instruksi kursus dapat mengarah ke tutorial lain tidak dilakukan. Konflik ini adalah pemenuhan persyaratan peran menyebabkan kesulitan untuk memenuhi kebutuhan lainnya. Di Sini ketidakcocokan antara instruksi dan misalkan peran membuat mereka muncul Konflik peran (Rahmawati, 2011).

Jika tetap berlarut-larut, konflik ini menimbulkan stres mental, baik fisik maupun mental atau fisik. Konflik peran muncul di lingkungan kerja auditor karena tidak mengikuti petunjuk Kepemimpinan (Utami & Nahartyo, 2013). Umumnya, auditor memiliki dua peran, pertama, bagaimana pakar etika peraturan saat ini dan yang kedua adalah anggota dalam sebuah organisasi dengan sistem kontrol sendiri. Ini sering mengarah ke pengawas mereka terbalik. Konflik peran disebabkan oleh adanya dua “perintah” yang berbeda diterima secara bersamaan saat mengeksekusi hanya satu instruksi dan mengabaikan hasil dan perintah lainnya. (Wolfe & Snoke, 1962 dan Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak, 2005).

2. *Role Ambiguity*

Ambiguitas peran tidak cukup informasi bagi seseorang untuk menjalankan memainkan peran yang memuaskan (Kahn et al. 1964 dan Dyah 2002). (Rebele & Michaels, 1990) Ambiguitas peran adalah ketidakpastian tentang prospek pekerjaan, metode harapan yang diketahui dan/atau hasil kinerja harus dipenuhi atau peran tertentu. Tentang ambiguitas peran dengan ketidakpastian dalam harapan bekerja untuk memenuhi harapan ini, atau pengaruh peran atau kinerja tertentu (Rebele dan Michael, 1990).

Menurut Munandara (2001:34), Jenis konflik ini terjadi ketika terjadi kelaparan. pengalaman pengetahuan sebagai individu dan melaksanakan tugas

pokok dan fungsi atau tidak selesai menunggu pekerjaan terkait peran tertentu (Maslach dan Jackson, 1984) menjelaskan auditor memiliki informasi ini lebih atau kurang menyelesaikan tugas atau peran terkait pekerjaannya dan juga informasi tidak cukup untuk menimbulkan tujuan dan arah kerja menjadi tidak jelas, kesannya seperti. jangan lakukan itu karena membutuhkan energi mental yang tinggi menyelesaikan ambiguitas peran individu (Maslach dan Jackson, 1984).

3. *Role Overload*

Kelebihan peran adalah perselisihan yang muncul pada gagasan bahwa individu mampu untuk menyelesaikan misi anda tepat dalam waktu singkat tidak mungkin (Abraham, 1997). (Yustrianthe, 2008) menyimpulkan bahwa mungkin juga ada peran penyederhanaan yang berlebihan terjadi ketika keterampilan dan waktu tidak cocok dengan beban kerja. di musim ramai dari Oktober sampai bulan April , KAP akan menerima banyak pekerjaan tahun depan sehingga auditor sering memacu waktu dan didorong untuk menyelesaikan pekerjaan bekerja untuk waktu yang terbatas padahal harus dilakukan oleh lebih dari satu orang.

Penugasan peran adalah konflik prioritas hal ini didasarkan pada harapan bahwa seseorang dapat melakukan berbagai tugas tidak dapat dilakukan dalam waktu yang terbatas (Abraham, 1997). Angka saat merencanakan persyaratan, auditor dapat mengalami kelebihan peran terutama selama musim puncak ketika KAP kewalahan. dan semua pekerjaan harus dilakukan oleh personel inspeksi yang tersedia. periode waktu yang sama.

D. *Burnout*

1. *Pengertian Burnout*

Burnout adalah istilah kondisi stres kronis di mana pekerja merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional gara-gara pekerjaannya. *Burnout* ditandai dengan tiga hal, pertama kelelahan fisik. Mereka yang mengalami burn out akan selalu merasa kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu itu

diperkenalkan oleh (Freudenberger, 1974) dan banyak penelitian dalam literatur penelitian bidang kesehatan dan psikologi terapan (Almer dan Kaplan, 2002). Kelelahan dapat dipahami sebagai kelelahan emosional yang dialami seorang individu, baik fisik maupun mental. memiliki tingkat keterlibatan emosional yang tinggi dan waktu yang lama. (String dan Daughterty, 1993) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu sindrom stres psikologis sebagai reaksi negatif ini terjadi karena tekanan yang dihasilkan pekerjaan (*stressor*).

(Maslach dan Leiter ,1997) Beberapa indikator mempengaruhi formasi mereka kelelahan seperti di bawah ini:

a. Terlalu banyak beban kerja (*work overload*)

Ada beban kerja pribadi karena kesalahpahaman antara apa yang dia lakukan, dan siapa dia, itulah pekerjaannya. Orang yang dituntut selesaikan pekerjaan secepat mungkin dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas menurun, kreativitas manusia menurun, komunikasi yang tidak tepat dengan lingkungan bekerja dan memicu kelelahan.

b. Dihargai untuk pekerjaan (*rewarded for work*)

seorang individu di organisasi mungkin tidak merasa dihargai ketika tidak dihargai lingkungan kerja. Lebih dari sekedar bentuk pengakuan tentang uang tetapi juga tentang hubungan sosial baik di tempat kerja, baik di antara karyawan atau dengan supervisor akan berdampak pada individu.

c. Perlakuan tidak adil

Keinginan untuk diperlakukan secara adil menyebabkan kelelahan. perasaan bersama rasa hormat dan toleransi yang tinggi untuk membangun kepercayaan antara komunitas bisnis untuk dipercaya karyawan apa yang dianggapnya pantas atau adil. (Kalbers et al., 2005) mengatakan dia berada di urutan ketiga aspek kelelahan ini adalah keadaan psikologis.dengan polanya yang unik anteseden terkait dengan stres peran.

E. *Auditee*

1. Pengertian *Auditee*

Auditee adalah seseorang atau sebuah organisasi/perusahaan yang diaudit. *Auditee* adalah subjek dari audit yang harus memberikan informasi yang diperlukan oleh auditor untuk melakukan audit yang efektif. Auditor akan bertanya kepada *auditee* tentang berbagai aspek operasi dan keuangan mereka untuk memverifikasi bahwa semua hal tersebut sesuai dengan standar yang ditetapkan. Tujuan audit adalah untuk menilai keandalan dan kewajaran informasi keuangan, serta untuk memberikan opini yang independen kepada pihak yang berkepentingan tentang apakah informasi tersebut dapat diandalkan.

2. Perbedaan Auditor dan *Auditee*

Perbedaan utama antara auditor dan *auditee* adalah posisi yang mereka miliki dalam proses audit. Auditor adalah seseorang atau sebuah organisasi yang bertanggung jawab untuk melakukan audit, yaitu menilai keandalan dan kewajaran informasi keuangan. Sedangkan *auditee* adalah seseorang atau sebuah organisasi yang menjadi subjek dari audit, yaitu yang harus memberikan informasi yang diperlukan untuk melakukan audit yang efektif.

3. Tugas *Auditee*

Tugas *auditee* dalam proses audit adalah:

- a. Memberikan akses kepada auditor untuk melakukan audit, termasuk memberikan informasi yang diperlukan dan menyediakan fasilitas yang diperlukan.
- b. Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari auditor dan memberikan informasi yang diperlukan untuk membantu auditor melakukan audit yang efektif.
- c. Menjalankan operasional perusahaan/organisasi dan keuangan organisasi sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga informasi yang disajikan dapat diandalkan dan dapat dipertanggungjawabkan.

- d. Menindaklanjuti rekomendasi yang diberikan oleh auditor, jika diperlukan, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi dan keuangan organisasi.
- e. Bekerja sama dengan auditor untuk memastikan bahwa proses audit berjalan lancar dan hasil audit dapat diterima oleh pihak yang berkepentingan.

4. Contoh *Auditee*

Contoh *auditee* adalah perusahaan, badan usaha, organisasi nirlaba, atau entitas lain yang menjadi subjek dari audit. Auditor akan melakukan audit terhadap organisasi tersebut untuk memverifikasi bahwa semua aspek operasi dan keuangan organisasi tersebut sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sebagai contoh, sebuah perusahaan publik mungkin menjadi *auditee* dalam audit tahunan yang dilakukan oleh auditor eksternal untuk memastikan bahwa laporan keuangan perusahaan tersebut dapat diandalkan dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.

5. Hubungan *Auditee* dengan Auditor

Azas ketergantungan antara auditor dengan *auditee* merupakan hal sifatnya akan terus terjadi. Tentu saja diperlukan batasan yang mengatur bahwa pola ketergantungan ini dapat dipertanggungjawabkan kepada stakeholder (pemangku kepentingan) masing-masing. Stakeholder *auditee* yang utama adalah pemegang sahamnya, sedangkan stakeholder auditor adalah kepada Ikatan Profesi Auditor. Sungguh tidak masuk akal apabila auditor karena dianggap menerima jasa pembayaran dari *auditee*, menjadi tidak independen dalam berhubungan dengan *auditee* disebabkan masing-masing pihak bertanggungjawab kepada stakeholdernya.

Secara praktis dapat disimpulkan bahwa pada organisasi manapun, proses audit pasti merepotkan *auditee*. Apalagi apabila *auditee* sistem kerjanya belum mapan atau memadai, mungkin tidak bisa dilakukan proses audit, namun lebih kepada asistensi pembenahan sistem kerjanya terlebih dahulu. Untuk membuat pola hubungan *auditee* dengan auditor yang efektif dan efisien tentu harus disepakati sejak awal oleh *auditee* dengan auditor bagaimana cara kerja

simultan dari auditor dengan memperhatikan kesibukan *auditee* dalam menjalankan rutinitas pekerjaan.

6. Tindak Lanjut Hubungan *Auditee* dengan Auditor

Hubungan keseimbangan antara *auditee* dengan auditor adalah faktor utama yang harus dipegang, berdiri sama tinggi berdiri sama rendah. Transparansi *auditee* dan auditor dalam penilaian operasi organisasi tentu memberikan dampak kepada jangka panjang operasi bisnis organisasi *auditee* dan auditor. Untuk itulah *auditee* harus memahami standar atau aturan yang melandasi pekerjaan auditor, dan auditor pun juga harus memahami standar atau aturan kerja yang melandasi operasi bisnis *auditee*.

F. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Hubungan *Role Conflict* dengan Kinerja *Auditee after Auditor Internal*

konflik peran (*role conflict*) yaitu. konflik yang timbul dari mediasi institusional yang tidak tepat standar, aturan, etika dan independensi profesional. Fenomena ini terjadi karena ada dua order yang diterima pada saat yang sama dan hanya satu yang dieksekusi hanya agar perintah lain diabaikan. Peristiwa tersebut dapat menyebabkan Ketidaknyamanan di tempat kerja dan dampaknya terhadap Kinerja *Auditee after Auditor Internal* berkurang.

2. Hubungan *Role Ambiguity* dengan Kinerja *Auditee after Auditor Internal*

Ketidakpastian peran (*role ambiguity*) adalah situasi yang terjadi ketika individu tidak mendapat informasi yang cukup untuk menyelesaikan perannya di suatu perusahaan. Penyebab peristiwa ini terjadi yaitu tidak adanya informasi yang disampaikan oleh seseorang dan kurangnya pengetahuan mengenai peran yang telah diberikan kepadanya. Sehingga seseorang tidak mengetahui perannya dengan baik dan tidak menjalankan perannya sesuai dengan diharapkan dan berdampak pada mereka yang tidak efisien dan terarah dalam bekerja dan dapat menurunkan Kinerja *Auditee after Auditor Internal*.

3. Hubungan *Role Overload* dengan Kinerja *Auditee after Auditor Internal*

Kelebihan peran (*role overload*) adalah konflik dari berbagai prioritas yang timbul dari ekspektasi bahwa individu dapat melakukan tugas yang luas dan mustahil untuk dikerjakan dalam waktu yang terbatas. Kebutuhan tenaga kerja yang tidak direncanakan dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa *peak season* ketika perusahaan kebanjiran pekerjaan dan staf auditee beserta auditor internal yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada waktu yang sama. Semakin berat beban pekerjaan seorang *auditee*, maka semakin meningkat stres kerja yang dialami oleh auditee tersebut. Beban kerja yang dirasakan oleh auditee dapat menentukan kinerja dari auditee.

4. Hubungan *Burnout* dengan Kinerja *Auditee after Auditor Internal*

Memiliki lebih dari satu peran bisa memicu tekanan yang berlebihan. Hal ini disebabkan oleh seseorang dalam kesehariannya tidak hanya memiliki satu peran. Stres dapat terjadi jika individu sulit menginterpretasikan harapan-harapan dari orang lain, terdapat konflik antara harapan atas peran yang satu dengan peran yang lainnya. Tekanan-tekanan pekerjaan dapat mengakibatkan kelelahan (*burnout*) secara emosional dan fisik, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja *auditee*. Hal ini juga dapat menimbulkan keinginan untuk berpindah dan menurunnya kepuasan kerja *auditee*.

G. Hasil Penelitian yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

Penelitian terdahulu ialah gabungan dari beberapa hasil penelitian yang sudah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu dimana berhubungan dengan penelitian yang hendak dilaksanakan. Penelitian terdahulu berfungsi untuk mengetahui bagaimana metode penelitian dan hasil-hasil penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu dipakai sebagai tolak ukur peneliti saat membuat dan menganalisis suatu penelitian. Tujuan dari penelitian terdahulu sendiri ialah untuk mengetahui Langkah penulis salah atau benar. Berikut hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

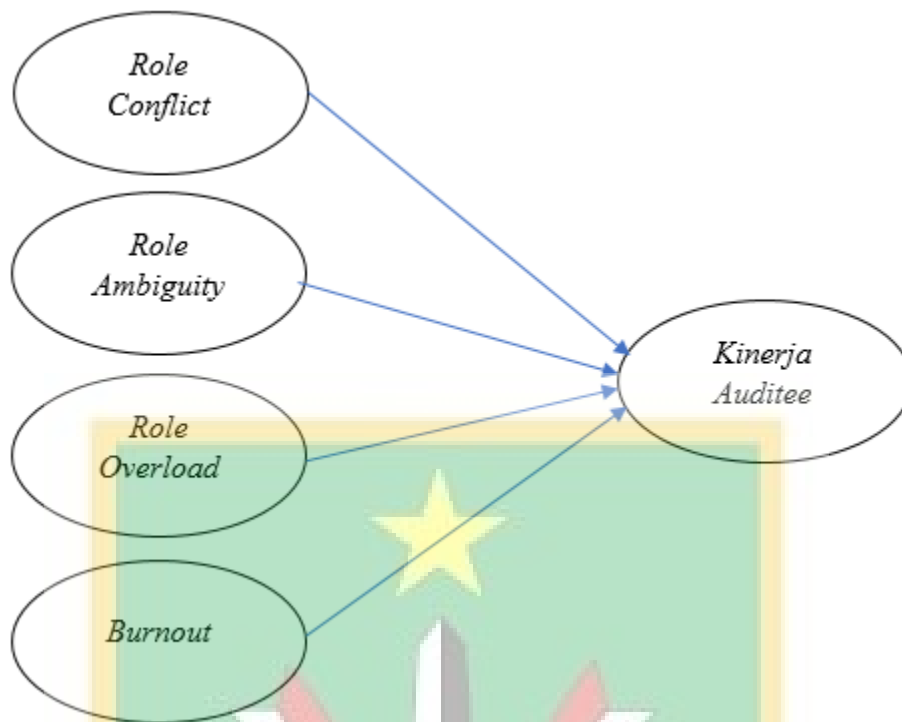
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	M. Asri (2021)	Pengaruh <i>Role Conflict</i> dan <i>Role Ambiguity</i> Terhadap <i>Burnout</i> Dengan <i>Cyberloafing</i> Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Kantor Inspektorat Gowa	<i>Role Conflict</i> (X1) <i>Role Ambiguity</i> (X2) <i>Cyberloafing</i> (Z) <i>Burnout</i> (Y)	<i>Role conflict</i> dan <i>role ambiguity</i> berpengaruh secara simultan terhadap <i>burnout</i> pada karyawan Inspektorat Kabupaten Gowa
2.	Ketut Budiarta, I Gusti Ayu Nyoman Budiasih, Ida Bagus Darsana (2018)	<i>Burnout</i> Pada Konsultan Pajak Provinsi Bali	<i>Role Conflict</i> (X1) <i>Role Ambiguity</i> (X2) <i>Role Overload</i> (X3) <i>Burnout</i> (Y)	<i>Role conflict</i> , <i>Role Ambiguity</i> , <i>Role Overloads</i> berpengaruh terhadap <i>burnout</i> pada Konsultan Pajak Provinsi Bali
3.	Siti Mas'ulah, Hidayatul Khusnah, Endah Tri Wahyuningtyas (2020)	Kecerdasan Spiritual Memitigasi Dampak Negatif <i>Role Stress</i> terhadap Kinerja Auditor Internal	<i>Role Overload</i> (X1) <i>Role Conflict</i> (X2) <i>Role Ambiguity</i> (X3) Kecerdasan spiritual (X4) Kinerja Auditor Internal (Y)	<i>Role conflict</i> Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor
4.	I Gusti Ayu Nyoman Budiasih (2017)	<i>Burnout</i> Pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali	<i>Role Conflict</i> (X1) <i>Role Ambiguity</i> (X2) <i>Role Overload</i> (X3) <i>Burnout</i> (X4)	<i>Role conflict</i> , <i>Role Ambiguity</i> , <i>Role Overloads</i> , dan <i>Burnout</i>

			Kinerja Auditor (Y)	berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Akuntan Publik Provinsi Bali
5.	Lina, Budi Hartono Kusuma (2017)	Pengaruh <i>Role Stressor</i> Terhadap <i>Burnout</i> dan Perbedaan <i>Burnout</i> Berdasarkan <i>Gender</i> : Studi Empiris pada Mahasiswa	<i>Role Conflict</i> (X1) <i>Role Ambiguity</i> (X2) <i>Role Overload</i> (X3) <i>Burnout</i> (Y)	<i>Role Ambiguity</i> dan <i>Role Overloads</i> berpengaruh terhadap <i>burnout</i>
6.	Ayu Fadila, Maidani, Rinjani (2022)	Pengaruh <i>Role Confilct</i> , <i>Role Amiguity</i> , dan <i>Role Overload</i> Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bekasi	<i>Role Conflict</i> (X1) <i>Role Ambiguity</i> (X2) <i>Role Overload</i> (X3) Kinerja Auditor(Y)	<i>Role Overload</i> Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Sumber diolah peneliti (2023)

H. Kerangka Analisis

Kerangka analisis yang baik dapat mengungkapkan secara teoritis keterkaitan antara variabel yang hendak diuji. Kerangka analisis bertujuan untuk memperlihatkan dan menjelaskan pengaruh antara beberapa variabel yang sedang diteliti. Kerangka analisis pada dasarnya adalah kerangka hubungan antara variabel yang diteliti melalui penelitian-penelitian yang hendal dilakukan dari masalah yang sedang diteliti. Kerangka analisis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Analisis

Sumber diolah peneliti (2023)

Penelitian ini memiliki satu variabel terikat (dependen) dan empat variabel bebas (independen). Variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Auditee (Y), dan variabel bebas (independen) yaitu *Role Conflict* (X1), *Role Ambiguity* (X2), *Role Overload* (X3), *Burnout* (X4),

I. Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Berdasarkan rumusan dan kerangka analisis diatas,hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *Role Conflict* Terhadap Kinerja *Auditee*

Konflik peran dapat berasal dari pertentangan yang berasal dari peran mereka ketika melakukan jasa audit dan jasa konsultasi manajemen yang keduanya mengandung perbedaan antara peraturan yang berasal dari profesi auditor internal dan harapan dari manajemen perusahaan. Konflik peran juga dapat disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian antara nilai-nilai personal yang diyakini oleh auditor internal, auditee, dan harapan yang berasal dari manajemen dan organisasi profesi. Konflik peran dapat menimbulkan tekanan pada auditor, sehingga auditor cenderung rentan terhadap tekanan dari klien (Ahmad dan Taylor, 2009).

H1 : *Role Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kinerja *Auditee after Auditor Internal* pada PT XYZ

2. Pengaruh *Role Ambiguity* Terhadap Kinerja *Auditee*

Menurut Jackson dan Schuler dalam Novia Grestianti (2017) peran ambiguitas dan skala konflik peran merupakan ukuran yang baik dari konstruksi peran. Ketidakjelasan peran dan konflik peran adalah dua komponen utama dari stres peran yang bagaimana hal tersebut sering terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh auditor internal pada auditee. Penelitian Rahmawati (2011) menyatakan bahwa *role conflict* dan *role ambiguity* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditee. Ketidakjelasan peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja, karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu.

H2 : *Role Ambiguity* berpengaruh negatif terhadap Kinerja *Auditee after Auditor Internal* pada PT XYZ

3. Pengaruh *Role Overload* Terhadap Kinerja *Auditee*

Dalam penelitian ML. Astri Prehtin Noviana dan Rahmawati (2017) menyatakan bahwa *role Overload* yang terdiri dari Ketidakjelasan peran dan konflik peran berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja auditee. Adanya kelebihan peran dan konflik peran menyebabkan tingkat efektivitas kerja auditee menurun.

H3 : *Role Overload* berpengaruh negatif terhadap Kinerja *Auditee after Auditor Internal* pada PT XYZ

4. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja *Auditee*

Burnout merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dari orang lain maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah kerja sangat kuat (Pangastiti, 2011). Job burnout atau kelelahan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi perilaku auditor (e.g. see Fogarty et al., 2000; Almer and Kaplan, 2002; Sweeney and Summers, 2002; Fogarty and Kalbers, 2006; Chong & Monroe, 2015; Kingori, 2016). Eller (2014) mengemukakan bahwa laporan yang tidak lengkap yang diberikan auditee disebabkan oleh kurangnya penalaran moral yang kurang, terutama mereka yang takut ditegur oleh manajer. Hal ini dapat mengakibatkan peningkatan ketegangan etika, dan akhirnya membuat auditee mengalami burnout.

H4 : *Burnout* berpengaruh negatif terhadap Kinerja *Auditee after* Auditor Internal pada PT XYZ

