

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KONFLIK PERAN, KETIDAK JELASAN  
PERAN, TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR  
(Studi Kasus Kantor Akuntan Publik Di Kota Denpasar)**

**Putu Ayu Dyah Julianti Sunadi Safitri<sup>1</sup>**

**I Putu Nuratama<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email : [dyah\\_julianti@yahoo.com](mailto:dyah_julianti@yahoo.com)

**ABSTRACT**

*This research study aims to determine the effect of financial competence, role conflict, role ambiguity, on job satisfaction of auditors who work at the public accounting firm in Denpasar, Bali, which is registered in the IAPI (Indonesian Public Accountants Association). By analyzing and testing hypotheses. Concurrently or partially, this research was conducted on 83 auditors who worked for between one year and had audited at least 1 audit at a public accounting firm in 2019. The research method used in this study was descriptive analysis. The method used in this study is a non-probability sampling method with the technique of the sampling method, purposive sampling. The results of this study indicate that financial compensation, Role Conflict, role ambiguity, simultaneously and partially have an influence on job satisfaction of auditors who work at the Public Accounting Firm in Denpasar, Bali, which is listed in IAPI (Indonesian Public Accountants Association) in 2019. Data collection conducted with questionnaires submitted directly. The number of questionnaires distributed was 73 copies, but only 50 questionnaires were returned. The results showed that financial compensation had a significant effect on auditor job satisfaction, role conflict had no significant effect on auditor job satisfaction, and role ambiguity had a significant effect on auditor satisfaction*

**Keywords: financial compensation, Role Conflict, Role Ambiguity, Auditor Job Satisfaction**

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. LATAR BELAKANG

Dunia bisnis saat ini mengalami perkembangan yang pesat. Perusahaan sebagai pelaku bisnis akan membuat laporan keuangan untuk mengetahui posisi hasil usaha dan posisi keuangan perusahaan. Kemudian laporan keuangan akan di audit pihak eksternal untuk mengetahui jika laporan keuangan tersebut telah memenuhi prinsip dan standar akuntansi pada umumnya, serta untuk mengumpulkan opini yang menyetujui bahwa laporan keuangan tersebut wajar atau tidak, kemudian laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen perusahaan dapat dijadikan acuan pemilik perusahaan dalam mengambil keputusan.

Kantor Akuntan Publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Akuntan Publik dalam menjalankan profesinya diatur oleh kode etik profesi. Peran kode etik profesi sangat penting dalam profesi seorang akuntan publik tersebut berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab. Muliani dkk (2015). Oleh sebab itu, akuntan publik mendapatkan banyak sorotan dikarenakan terlibatnya auditor independent dalam berbagai macam kasus yang berkaitan dengan manipulasi laporan keuangan.

Peran penting auditor adalah mengaudit laporan keuangan yang akan menjadi bahan pertimbangan bagi para investor saat berinventasi di suatu perusahaan. Peran sentral ini yang ditunjukkan pada nilai kepuasan kerja seorang auditor dan memerlukan jaminan baik dari perusahaan yakni auditor internal atau Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai tempat dimana auditor eksternal bekerja. Gautama S dan Muhammad(2010) mengatakan sebuah kinerja yang baik dari seorang auditor dapat ditunjukkan melalui tingginya tingkat kepuasan kerja yang dimilikinya.

Kasus-kasus kegagalan yang dilakukan auditor diawali oleh kasus Enron yang menyeret pula Kantor Akuntan Publik (KAP) Arthurs Andersens dan banyaknya kasus yang serupa bermunculan di Indonesia dengan wujud yang berbeda-beda (Christiyanto, 2014). Kegagalan audit atas laporan keuangan di Indonesia yaitu PT Telkom yang turut menyeret nama KAP “Eddy Pianto & Rekan” (Christiyanto, 2014). Adapun kasus terbaru KAP Purwantono, Suherman & Surja yakni Kantor akuntan publik mitra Ernst & Young’s (EY) yang dipublikasikan oleh Badan Pengawas Perusahaan Akuntan Publik AS (*Public Company Accounting Oversight Board/PCAOB*). (www.tempo.com,2016). Kasus ini membuktikan masih belum maksimal dan optimalnya peran seorang auditor yang dikarenakan tingkat kepuasan auditor belum terpenuhi oleh pihak Kantor Akuntan Publik (KAP) yang menyebabkan penurunan kinerja auditor dalam mengaudit laporan keuangan sehingga menyebabkan rusaknya kepercayaan masyarakat dan klien perusahaan terhadap Kantor Akuntan Publik (KAP).

Masalah yang terpenting dalam sebuah hubungan antara auditor dengan Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah masalah kompensasi. Masalah yang terkait dengan kompensasi finansial adalah sebuah isu yang sangat rumit karena berkaitan dengan hubungan industrial perusahaan dengan karyawan perusahaan. Karyawan yang bertindak sebagai pekerja seringkali sensitif pada masalah kompensasi finansial yang

didapatkannya, apakah kompensasi finansial yang ditawarkan perusahaan sesuai dengan hasil kerja yang ia lakukan untuk perusahaan itu, jika tidak maka dapat menimbulkan protes dari auditor. Jika protes ini dilakukan, maka akan berdampak pada turunnya stabilitas kerja dari auditor dikarenakan rasa tidak puas terhadap kompensasi finansial.

Seorang auditor dapat mengalami konflik peran ketika auditor tersebut dihadapkan pada beberapa perintah yang berbeda dan kesulitan untuk menyesuaikan peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan. *Role conflict* atau yang disebut juga sebagai konflik peran merupakan keadaan yang terjadi pada seseorang saat berhadapan dengan perilaku, pola pikir, serta nilai yang bertentangan karena hadirnya peran yang berbeda dengan ekspektasi yang berakibat pada sulitnya individu untuk mengambil keputusan maupun bertindak sehingga berdampak kepada kurang puasnya auditor. Saat tekanan konflik peran (*role conflict*) terasa semakin besar maka dapat memicu timbulnya beberapa hal yang mempengaruhi kenyamanan yang dapat berakibat pada turunnya motivasi kerja dan kepuasan kerja dan hal ini dapat menghasilkan nilai kinerja yang buruk pada seorang auditor kemudian dampaknya akan berpengaruh pada tingginya keinginan auditor untuk meninggalkan perusahaan dimana auditor tersebut bekerja dan juga berdampak pada turunnya komitmen suatu organisasi.

*Auditor-auditor seringkali menghadapi role ambiguity yang berarti ketidakjelasan peran yaitu sebuah sifat ketaksaan peran ketika hendak menuntaskan setiap pekerjaannya. Jika ketaksaan peran ini dialami oleh individu atau auditor maka akan berdampak pada turunnya tingkat kepuasan kerja karena tugas yang harus dikerjakan menjadi tidak efektif. Para auditor seringkali berhadapan dengan ketidakjelasan peran (role ambiguity) akibatnya seringkali kurang memperoleh informasi yang cukup untuk digunakan ketika menyelesaikan serta melakukan pekerjaan dan tugasnya. Ketidakjelasan peran (role ambiguity) dapat berdampak pada kurangnya tingkat kepastian dan keyakinan terhadap informasi yang telah diterima, seperti apakah ketika pemeriksaan informasi yang diterima telah teruji kebenarannya serta saling berhubungan dan dapat berakibat pada auditor dikarenakan ada tekanan dan turunnya kinerja auditor.*

Menurut Riset-riset yang telah dilakukan oleh Riska Wulandari dan Ida Bagus Teddy Prianthara (2018), Komang Trisna Aryani (2015), Ni Putu Mas Sutra Devi, Gede Adi Yuniarta, Edy Sujana (2019), Kristin Juwita dan Devy Arintika (2019), Ni Luh Sari

Widhiyani dan Putu Nita Winidiantari (2015), menunjukkan hasil bahwa Kompensasi Finansial, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran adalah merupakan tiga hal penting yang berpengaruh pada Kepuasan Kerja auditor. Keenam penelitian yang pernah dilakukan dalam rentang waktu sebelum penelitian ini dilaksanakan memberikan hasil jika ketiga variabel yang telah disebutkan juga dikombinasikan bersama variabel lainnya yang diperkirakan berpengaruh terhadap kepuasan auditor.

Berdasarkan hasil penelitian yang memuat pernyataan mengenai dampak dari setiap variabel maka riset ini dapat dikatakan sebagai metode pemisahan atau ekstraksi guna membuktikan kebenaran mengenai pengaruh nyata dari konflik peran, kompensasi finansial, serta ketidakjelasan peran terhadap kepuasan kerja auditor. Berdasarkan fenomena munculnya kebijakan mempertimbangkan kepuasan kerja auditor agar meningkatnya kinerja auditor dan meminimaisasi kegagalan audit karena tingkat kepuasan kerja yang kurang dalam memeriksa laporan keuangan untuk kepentingan investor, maka perlu dilaksanakan penelitian untuk mengukur apakah manajemen kantor akuntan publik (KAP) mempertimbangkan kepuasan kerja auditor khususnya di daerah Denpasar agar kepercayaan klien terhadap Kantor Akuntan Publik (KAP) tersebut tidak hilang akibat dampak menurunnya kinerja auditor, dilihat dari pengaruh kompensasi finansial, konflik peran, dan ketidakjelasan peran. Penelitian ini dilakukan dengan meneliti tingkat pola perilaku auditor dalam melaksanakan tugas dan faktor – faktor yang mempengaruhi. Faktor tersebut dipilih berdasarkan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul. Pengaruh Kompensasi Finansial, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

## 1.2. Rumusan masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah penelitian ini antara lain :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh Terhadap kepuasan kerja auditor yang ada di kota Denpasar?
2. Apakah konflik peran mempengaruhi kepuasan kerja dari auditor yang ada di kota Denpasar?
3. Apakah ketidakjelasan peran berpengaruh Terhadap kepuasan kerja auditor yang ada di kota Denpasar

### 1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial kepada kepuasan kerja auditor
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran pada kepuasan kerja auditor
3. Untuk mengetahui pengaruh ketidakjelasan peran pada kepuasan kerja auditor

### 1.4. Manfaat penelitian

Menurut tujuan riset yang telah disebutkan, riset ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sebagai berikut :

#### 1. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini agar dapat digunakan sebagai penambah wawasan baru mengenai dampak pengaruh berperilaku auditor jika memiliki kepuasan kerja yang cukup dan sesuai dengan harapan yang diinginkan

#### 2. Bagi kantor akuntan publik (KAP)

Hasil penelitian ini agar dapat digunakan manajemen kantor akuntan publik untuk mempertimbangkan kepuasan kerja dari para auditor demi kualitas kerja yang baik

#### 3. Bagi Universitas Hindu Indonesia

Hasil penelitian ini agar dapat digunakan sebagai referensi mengenai kompensasi finansial, konflik peran, dan ketidakjelasan peran dalam kepuasan kerja auditor dan menambah informasi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang akuntansi

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1. Landasan teori

Role theory atau bisa disebut teori peran merupakan kombinasi antara teori, disiplin ilmu, maupun orientasi. Selain psikologi, teori peran berawal dari sosiologi dan antropologi (Sarwono, 2002). Sebutan “peran” yang terdapat pada ketiga ilmu ini berasal dari istilah yang dipakai di dunia teater, yaitu ketika seorang aktor diberi sebuah peran yang harus dilakoni sebagai sebuah tokoh dan ia diminta untuk berperilaku secara tertentu sesuai dengan posisi tokohnya. Sehingga dapat dianalogikan bahwa posisi seorang aktor dalam sebuah teater mirip dengan posisi individu di dalam kehidupan sosial masyarakat. Selain itu, teori peran juga mengatakan jika saat tingkah laku yang

diharapkan oleh seseorang berubah-ubah, maka ia bisa merasa depresi dan stress karena tidak puas serta hasil kerja bisa kurang efektif dibandingkan jika tidak terjadinya konflik pada harapan tersebut. Sehingga bisa dinyatakan jika konflik peran bisa berpengaruh buruk terhadap cara seseorang berpikir.

#### 2.1.1. Kompensasi Finansial

Seorang yang bekerja selayaknya mendapatkan kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan, bonus, dan skema insentif lainnya atas prestasi kerjanya. Gaji pokok biasanya dibayarkan sebulan sekali berdasarkan golongan atau pangkat atau jabatan setiap personel. Tunjangan dapat beraneka bentuk seperti tunjangan lauk-pauk, tunjangan keluarga, tunjangan hari raya dan sebagainya yang menambah *take home pay* (uang yang diterima) personel. Kompensasi yang berarti sebuah apresiasi dari perusahaan untuk karyawannya dengan maksud memotivasi personel agar lebih giat bekerja sehingga kinerja di masa depan dapat lebih baik (Ferdinand, 2011). Kompensasi finansial / uang ini diberikan untuk menaikkan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Upah, gaji, insentif yang diberikan secara langsung ataupun tidak merupakan beberapa contoh kompensasi finansial.

#### 2.1.2. Konflik peran

Konflik peran (*role conflict*) merupakan keadaan yang muncul pada individu ketika berhadapan dengan pertentangan perilaku, nilai, dan pola pikir dikarenakan hadirnya ekspektasi peran yang berbeda sehingga individu sulit untuk mengerjakan sesuatu atau memutuskan sesuatu. Konflik peran dialami saat seseorang mempunyai dua peran atau lebih yang dilakukan pada waktu yang sama. Konflik peran adalah sebuah ciri-ciri awal psikologis yang bisa menghadirkan rasa tidak nyaman serta berpotensi menurunkan kinerja secara keseluruhan. Contohnya sebagai auditor yang bekerja di dua kelompok yang berbeda, dia mempunyai tugas yang harus diselesaikan di kelompok A, tetapi pada waktu yang bersamaan dia harus menyelesaikan tugasnya di kelompok B. Hal tersebut menjadi pemicu terjadinya konflik peran pada auditor.

#### 2.1.3. Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) merupakan kondisi dimana tidak ada informasi yang cukup yang dibutuhkan oleh individu dalam melakukan peran yang ia

miliki dengan cara yang memuaskan (Kahn et al. 1964 dalam Dyah 2002). Ketidakjelasan peran adalah keadaan di mana prosedur yang mengatur tugas dan tanggung jawab masing-masing individu di dalam organisasi ditiadakan,

Rebele, J. E., & Michaels, R. E. (1990), menjelaskan bahwa ketidakjelasan peran mengarah kepada sedikitnya penjelasan terkait harapan pekerjaan serta metode dalam menyanggupi ekspektasi yang diinginkan. Contohnya, ketidakjelasan peran terjadi ketika auditor sadar akan jadwal audit, namun tidak yakin apakah bisa menyelesaikan audit tepat pada waktunya.

#### 2.1.4. Kepuasan kerja

Kepuasan Kerja adalah keadaan mental yang menyenangkan yang dialami oleh pekerja atau pegawai di dalam sebuah lingkungan pekerjaan karena peranannya di organisasi serta kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Seorang auditor memiliki keperluan, keinginan, hasrat, serta pengalaman di masa lalu yang kemudian berpadu dalam bentuk harapan kerja pada saat ia bergabung di sebuah kantor akuntan publik (KAP) dengan posisi auditor.

Kepuasan kerja adalah salah satu dari beberapa elemen penting yang mempengaruhi produktivitas seseorang atau karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan karena waktu manusia sebagian besar dihabiskan di tempat kerjanya. Oleh sebab itu diperlukan pemahaman secara dasar tentang pengertian kepuasan kerja agar feedback dari pelaku manajemen sesuai target tujuan.

#### 2.1.5. Peneliti sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wulan, dan Teddy dengan judul Role stress, kompensasi finansial, Motivasi kerja, dan Kepuasan kerja (volume 15, No. 3, September 2018) dengan variabel Role stress, Compensation, Motiasi, Satisfactioan, memperoleh hasil. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif antara role stress pada motivasi kerja, sementara terdapat dampak signifikan serta positif dari kompensasi finansial pada kepuasan kerja, serta ada pula dampak signifikan serta negatif antara kepuasan kerja dengan role stress.
2. Penelitian yang dilakukan Trisna Aryani, dengan judul Pengaruh komitmen professional, kelebihan beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja akuntan

pendidik (volume 11,3 2015) dengan variabel *job satisfaction*, *professional commitment*, *accountant educators*. memperoleh hasil. komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik, kelebihan beban kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja akuntan pendidik, konflik peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik, locus of control tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik

3. Penelitian yang dilakukan Ni Putu Mas Sutra Devi, Gede Adi Yuniarta, Edy Sujana dengan judul, pengaruh kompleksitas tugas, kompensasi finansial, locus of control, dan time budget pressure terhadap kepuasan kerja auditor (Vol: 10 No: 3 Tahun 2019 ) dengan variabel task complexity, financial compensation, locus of control, and time budget pressure. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda, memperoleh hasil. Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor, Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor,
4. Penelitian yang dilakukan Kristin Juwita, Devy Arintika dengan judul, Dampak konflik peran terhadap stress dan kepuasan kerja karyawan (Vol. 18(2), pp. 105-115) dengan variabel Konflik Peran, Kepuasan Kerja, Stres Kerja. memperoleh hasil. Konflik peran berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan
5. Penelitian yang dilakukan Ni Luh Sari Widhiyani dan Putu Nita Winidiantari dengan judul Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja audit, 12.1 (2015): 249-264 dengan variabel konflik peran, kepuasan kerja, auditor, motivasi, kinerja, struktur audit, ketidakjelasan peran, memperoleh hasil Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja audit, Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor

## 2.2. HIPOTESIS

### 2.2.1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja auditor .

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan



kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling sering dipertimbangkan oleh para karyawan ketika memilih sebuah pekerjaan. Kompensasi finansial akan menjadi alasan bagi ketidakpuasan karyawan dikarenakan gaji, tunjangan, dan bonus yang diberikan perusahaan ternyata tidak sesuai harapan.

Hasil penelitian oleh I Dewa Nyoman Badera dan I Gede Wira Satriawan dan I Komang Ardana (2019). kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, maka dari itu dengan adanya kompensasi finansial sebagai pertimbangan dalam menunjang kepuasan kerja auditor, dimana jika kompensasi finansial yang sesuai dengan harapan para auditor dalam bekerja maka akan menyantumkan penyebab kepuasan kerja yang tinggi bagi auditor dalam melaksanakan tugas untuk mengaudit sebuah laporan keuangan yang baik, maka Berdasarkan uraian tersebut, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor

#### 2.2.2. Pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor

Teori peran menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu berubah-ubah, maka mereka bisa mengalami stress, depresi merasa tidak puas dan berkurangnya kinerja dari individu dan tidak efektif dibandingkan apabila pada harapan tersebut tidak terdapat konflik. sehingga, bisa disimpulkan jika konflik peran bisa berpengaruh buruk pada cara seseorang berpikir (Ahmad dan talor, 2009).

Konflik peran atau *role conflict* merupakan keadaan yang muncul pada individu saat berhadapan dengan perilaku, nilai, dan pola pikir yang bertentangan dikarenakan adanya perbedaan ekspektasi peran sehingga individu menjadi sulit untuk memutuskan sesuatu atau melakukan suatu tindakan. Konflik peran hadir saat seseorang mempunyai dua peran atau lebih yang dilakukan pada waktu yang sama. Hasil penelitian yang dilakukan Komang Trisna Aryani(2015), Konflik peran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik, dan oleh katrin yunita polopadang, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan(2019), konflik kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan dari konflik peran terhadap kepuasan kerja, Maka dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti

sebelumnya dan berdasarkan definisi dari konflik peran yang berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja auditor, dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H2 : Konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor

### 2.2.3. Pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan teori peran ketidakjelasan peran merupakan sebuah konsep yang memaparkan ketersediaan informasi yang berhubungan dengan peran. Pemegang peran diharuskan mengetahui apakah harapan tersebut benar dan sesuai dengan aktivitas dan tanggung jawab dari posisi mereka. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) merupakan kondisi tidak ada informasi yang cukup yang dibutuhkan individu saat melakukan perannya dengan cara yang memuaskan (Kahn et al. (1964) dalam Dyah 2002). Ketidakjelasan peran bisa dinilai dari ruang lingkup pekerjaan, yang berarti bahwa saat karyawan merasa tidak jelas tentang batas tugas dan tanggungjawab yang harus dikerjakan, maka karyawan itu ada di dalam situasi ketidakjelasan peran.

Hasil penelitian yang dilakukan Putu Nita Winidiantari dengan Ni Luh Sari Widhiyani (2015) memaparkan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, oleh karena itu ketidakjelasan peran terjadi karena kurang adanya konfirmasi untuk tugas yang dilaksanakan oleh auditor sehingga tidak tahu tentang tanggung jawab serta batas tugas yang akan dikerjakan. Auditor, sehingga dari pemaparan diatas peneliti mengambil kesimpulan hipotesis bahwa:

H3 : Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor

## 3. METODELOGI PENELITIAN

### 3.1 DESAIN PENELITIAN

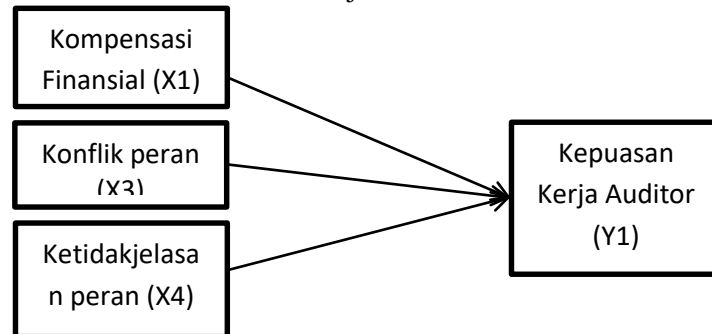
Terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja auditor dalam membuat laporan keuangan untuk investor salah satunya adalah kompensasi finansial, dimana kompensasi finansial sebagai acuan dalam mencari pekerjaan. Faktor kedua konflik peran memiliki suatu pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, Konflik peran hadir saat seseorang mempunyai dua peran atau lebih yang wajib dikerjakan pada saat yang bersamaan. Faktor ketiga ketidakjelasan peran, Ketidakjelasan peran dapat mengakibatkan individu menjadi tidak tenang, tidak puas, dan menurunkan kinerja mereka. Ketidakjelasan peran muncul dalam lingkungan kerja saat seorang karyawan

tidak memiliki informasi yang memadai untuk menghasilkan kinerja yang efektif dari peran yang diberikan. Untuk menunjukkan suatu arah dari penyusunan proposal, berikut disajikan kerangka pemikiran sebagai berikut.

Gambar 3.1

### Kerangka Pemikiran

Pengaruh kompetensi finansial, konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor



### 3.2. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiono (2014:61), variabel penelitian merupakan sebuah sifat atau atribut atau nilai dari sebuah obyek, seseorang, atau bahkan kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Pada penelitian ini memakai dua variabel yaitu:

#### 3.2.1. Variabel independen

1. Kompensasi atau yang berarti sebuah apresiasi dari sebuah perusahaan untuk karyawannya dengan tujuan agar pesonel termotivasi untuk lebih rajin bekerja sehingga kinerjanya di masa mendatang bisa lebih baik daripada kinerja saat ini (Ferdinand, 2011). kompensasi finansial digunakan sebagai suatu untuk mempertimbangkan seseorang mencari pekerjaan dan pertimbangan untuk mengharagai perkerjaan karyawan. Agar sesuai dengan apa yang dikerjakan dan apa yang diterima guna mengindari protes dari karyawan,

Kompensasi finansial diukur dengan empat item pertanyaan diadopsi dari pendapat Noe dalam Aulia dan Troena(2013:4) dengan skala likert 1-5. Setiap item pertanyaan mewakili sebuah indikator yang merupakan unsur-unsur terbentuknya kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu: 1).Upah dan gaji, 2).Insentif 3).Tunjangan, 4).Fasilitas

2. konflik peran merupakan suatu hasil dari tidak konsistennya antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai – nilai individu, dan sebagainya, dengan skala likert 1-5. Setiap item pertanyaan mewakili sebuah indikator yang merupakan unsur-unsur terbentuknya konflik kerja, menurut Rizzo et al (1970) dan Fanani et al (2008), mereka telah mengembangkan tujuh indikator guna melakukan pengukuran terhadap konflik peran, yaitu: 1) Mengabaikan aturan atau kebijakan, 2) Melakukan hal-hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya, 3) Dukungan material dan sumberdaya, 7) Dukungan sumber daya manusia, 4) Melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima oleh orang lain, 5) Diminta melakukan beberapa pekerjaan yang saling bertentangan, 6) Bekerja pada dua organisasi atau lebih yang cara melakukannya berbeda
3. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) adalah tidak adanya informasi yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan individu dalam menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan (Kahn et al. 1964 dalam Dyah 2002). ketidakjelasan peran di gunakan untuk mengetahui kurangnya pemahaman atas hak-hak dan kewajiban seseorang untuk melaksanakan pekerjaan sehingga menjadi bingung dan menjadi tidak yakin

Ketidakjelasan peran dapat di ukur dengan empat item pertanyaan diadopsi dari pendapat Rizzo *etal.*(1970) yang dimodifikasi oleh Agustina(2009) dengan skala likert 1-5. Setiap item pertanyaan mewakili sebuah indikator yang merupakan unsur-unsur terbentuknya ketidakjelasan peran: 1).Wewenang, 2).Tanggung jawab, 3).Kejelasan tujuan, 4).Dekripsi pekerjaan

### 3.2.2. variable Dependen

#### 1. Kepuasan Kerja Auditor

Kepuasan Kerja adalah keadaan mental yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja atau pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Seorang auditor mempunyai kebutuhan, hasrat, keinginan, serta pengalaman di masa lalu yang berpadu dalam bentuk harapan kerja saat ia mulai bekerja di sebuah kantor akuntan publik (KAP) sebagai seorang auditor. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja (Robins, 1999).

kepuasan kerja auditor dapat diukur menggunakan lima item indikator yang diadopsi dari pendapat Hasibuan(2008) dengan skala likert 1-5. Setiap instrumen pernyataan mewakili sebuah indikator yang digunakan untuk mengukur variable tersebut. Indikator tersebut yaitu: 1).Menyenangi pekerjaan, 2).Mencintai pekerjaan, 3).Moral kerja positif, 4).Disiplin kerja, 5).Perstasi kerja.

### 3.3. Populasi, Sampel dan Metode Penentuan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi bisa di definisikan dengan himpunan atau sekumpulan elemen, unsur, atau unit didalam suatu kawasan atau ruang lingkup tertentu, yang mempunyai karakteristik tertentu, dan ditetapkan sebagai objek analisis penelitian (Wahyudin,2015:116). Populasi di dalam penelitian ini adalah Kantor akuntan publik yang berada ada di kota Denpasar berdasarkan data yang di dapat dari Directory IAPI (Ikatan Akuntan Publik Indonesia) mendapatkan jumlah Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah kota denpasar sebanyak 12, dari total keseluruhan Kantor Akuntan Publik yang ada terdaftar pada Directory IAPI di kota Denpasar, telah melakukan wawancara untuk memastikan jumlah auditor yang ada pada setiap Kantor Akuntan Publik dan memperoleh data dari wawancara sebanyak 83 auditor yang ada di Kantor akuntan publik kota Denpasar pada tahun 2019. Populasi dalam penelitian ini akan dijelaskan pada table 3.1 lampiran I

#### 3.3.2. Sampel dan Metode Penentuan Sampel

Sampel adalah cuplikan yang diambil dari sebuah populasi, dan menjadi wakil populasi (Wahyuni, 2015:118). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode non probability sampling dengan tehnik Metode penentuan purposive sampling. Pengertian Purposive Sampling Menurut Sugiyono (2010) yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representative Hal ini dilakukan untuk mendapatkan sampel yang relevan terhadap penelitian. Adapun kriteria yang menjadi dasar pemilihan anggota sampel pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar Yang terdaftar dalam directory IAPI pada tahun 2019 dengan jenjang pendidikan minimal S1 Akuntansi

karena merupakan syarat untuk menjadi seorang akuntan menurut PMK No.25 tahun 2014.

2. Auditor yang bekerja minimal satu tahun dan menyelesaikan minimal satu kali pekerjaan audit dikarenakan seorang auditor yang telah bekerja selama satu tahun dinilai pernah mengerjakan sebuah audit serta sudah mempunyai keahlian dan ilmu serta pernah mengalami berbagai kendala saat mengaudit laporan keuangan sehingga dianggap mampu menjawab dan memberikan pernyataan dari pertanyaan yang terdapat pada kuisioner dengan sebaik-baiknya. Adapun rekapitulasi penentuan sampel penelitian di jelaskan pada tabel 3.2

TABEL 3.2  
 Rekapitulasi penentuan sampel penelirian  
 Kantor Akuntan Publik Kota Denpasar

NO	KETERANGAN	JUMLAH
1	Total Populasi	83 Orang
3	Auditor Pendidikan kurang dari S1	(10 Orang)
4	Auditor Bekerja kurang dari 1 tahun dan belum pernah melaksanakan audit	0 Orang
5	Total sampel	73 Orang

Sumber: Kantor Akuntan Publik (KAP) yang bersangkutan

Dari kriteria-kriteria diatas sampel pada penelitian kali ini berjumlah 73 orang auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Bali yang terdaftar pada Direktori Ikatan Akuntansi Publik Indonesia 2019

#### 4.HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Dari 73 sampel di tentukan dalam penyebaran kuisioner pada penelitian ini disebarkan di sepuluh KAP di kota Denpasar, Bali. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 73 kuesioner dengan total kembali sebanyak 73 kuisioner, kuisioner yang dapat digunakan dan memenuhi kriteria sampel sebanyak 50 kuesioner dari 23 kuisioner tidak dapat diisi atau dikembalikan kosong oleh auditor dikarenakan auditor sibuk dan menolak untuk mengisi kuisioner tersebut. Pada KAP yang berada di kota Denpasar yang terdaftar di IAPI, terdapat beberapa KAP yang sudah tidak beroperasi yaitu KAP Drs. Ida Bagus Djagera sehingga tidak dapat berpartisipasi dan peneliti

tidak menyebarkan kuesioner ke KAP Drs. Ida Bagus Djagera, dan KAP Rama Wendra (Cab) tidak beroperasi di wilayah Bali, lalu pindah ke Jakarta .

#### 4.2. Asumsi Klasik

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Analisis Regresi Linear digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono 2017:275). Penelitian ini, penulis menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu.

##### 4.2.1. Analisis statistik deskriptif

Analisis statistik menunjukkan nilai minimum dari keseluruhan variabel kompensasi finansial adalah 34, sementara nilai maksimum adalah 55 serta nilai rata – rata adalah senilai 48,84 dengan standar deviasi 5,422. Nilai minimum dari total variabel konflik peran sebesar 7, dengan nilai maksimum 30 serta rata – rata sebesar 18,10 dan standar deviasi 7,688. Nilai minimum pada keseluruhan variabel ketidakjelasan peran adalah 6, serta nilai maksimum 30 dengan rata – rata 14,14, sementara standar deviasi adalah 6,925. Nilai minimum pada keseluruhan variabel kepuasan kerja auditor senilai 40 dan nilai maksimumnya adalah 55, kemudian rata – rata 50,00 dengan standar deviasi 4,932.

##### 4.2.2. Uji reliabilitas

Uji ini diterapkan pada 50 responden dengan metode penghitungan *cronbach alpha* dari setiap elemen dalam sebuah variabel. Alat yang digunakan pada variabel dinyatakan dapat dipercaya jika mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60 (Nunnaly, 1994 dalam Ghozali, 2006). Rekapitulasi hasil uji reliabilitas pada alat penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.2 lampiran III

##### 4.2.3. Uji validitas

Uji diterapkan pada 50 orang responden dengan cara mencari hubungan antar skor setiap elemen instrumen dengan skor keseluruhan item pertanyaan. Batas minimum dianggap sesuai dengan syarat validitas apabila  $r = 0,3$ . Jadi untuk memenuhi syarat

validitas, maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian harus memiliki koefisien korelasi  $> 0,3$ . Apabila korelasi antara butir skor dengan skor total kurang dari  $0,3$  maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Jogiyanto, 2007). Rekapitulasi hasil uji validitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut. Lampiran

#### 4.2.4. Uji Non Response Bias

Uji ini diwujudkan dalam bentuk pengelompokkan seluruh jawaban yang diisi responden ke dalam dua kelompok. Kelompok pertama yaitu kelompok awal, dikelompokkan berdasarkan waktu penerimaan kembalinya kuesioner yang diterima oleh peneliti yaitu satu minggu setelah kuisisioner dibagikan. Kelompok kedua yang disebut kelompok akhir, yaitu waktu kembali dari kuisisioner adalah lebih dari satu minggu setelah kuisisioner dibagikan. Sebanyak 42 responden masuk ke dalam kelompok awal, sementara pada kelompok akhir terdapat 8 responden. Data dari responden kemudian diproses untuk dilakukan uji *non-respon bias* dan mendapatkan hasil nilai *t-test* variabel X1 sebesar 0,636, nilai *t-test* dari variabel X2 sebesar 0,315, lalu nilai *t-test* dari variabel X3 adalah sebesar 0,310, dan yang terakhir nilai *t-test* variabel Y adalah 0,527. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai *t-test* memperlihatkan jika  $p > 0,05$  sehingga berarti tidak ada perbedaan pada jawaban responden yang berasal dari kedua kelompok tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini telah sesuai dengan syarat representasi populasi.

#### 4.2.5. Uji Multikolinearitas

didapat bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai toleransi lebih besar daripada  $0,1$  ( $0,785 > 0,1$ ) dan nilai VIF yang lebih kecil dari  $10$  ( $1,273 < 10$ ). Pada variabel konflik peran mempunyai toleransi lebih besar pula dari  $0,1$  ( $0,604 > 0,1$ ) sementara nilai VIF lebih kecil dari  $10$  ( $1,656 < 10$ ). Kemudian variabel ketidakjelasan peran mempunyai toleransi lebih besar dari  $0,1$  ( $0,719 > 0,1$ ) serta VIF lebih kecil dari  $10$  ( $1,390 < 10$ ). yang berarti sudah tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

#### 4.2.6. Pengujian Heteroskedastisitas

didapat bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai nilai keadaan signifikan yang lebih besar dari  $0,05$  ( $0,247 > 0,05$ ). Pada variabel konflik peran juga mempunyai signifikansi lebih besar dari  $0,05$  ( $0,404 > 0,05$ ). Kemudian pada variabel ketidakjelasan peran mempunyai keadaan signifikan yang lebih besar dari  $0,05$  ( $0,444 > 0,05$ ). sehingga bisa disimpulkan bahwa



model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dari grafik *scatterplots* direkapitulasi dalam lampiran VI

#### 4.2.7. Uji normalitas

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa nilai keadaan signifikan dari *unstandardized residual* adalah lebih kecil dari 0,05 yaitu senilai 0,869, berdasarkan data ini dapat dinyatakan bahwa data yang dipakai dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan normal. Grafik *P-P Plot* yang direkapitulasi dalam lampiran VII merupakan grafik yang memperlihatkan hasil uji normalitas.

#### 4.3. Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit Model)

##### 4.3.1. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil metode regresi dapat disimpulkan angka *Adjusted R-Square* memperlihatkan koefisien determinasi atau yang disebut peranan *variance* yaitu variabel independen dalam kaitannya dengan variabel dependen. Kemudian angka *Adjusted R-Square* senilai 0.488 menunjukkan jika variabel dependen menjelaskan 48,8% variabel independen, sementara sisanya yaitu 41,2% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

##### 4.3.2. Uji F atau Hasil Uji Signifikansi Simultan

*F-test* atau Uji Anova memberi hasil  $F_{hitung}$  senilai 16.538 dengan tingkat signifikansi yaitu 0,000. Nilai *F-test* dipakai dengan tujuan untuk mengetahui kaitan antara variabel dependen dengan variabel independen yaitu senilai 16.538 dengan besarnya signifikansi 0,000. Berdasarkan nilai probabilitas signifikan yang lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi ini bisa dipakai untuk memperkirakan variabel dependen atau bisa disimpulkan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Sehingga bisa dikatakan bahwa model yang dipakai di penelitian ini adalah layak.

##### 4.3.3. Uji t (Pengujian Hipotesis)

###### a. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hipotesis:

$H_0$  : Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

$H_1$  : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan Tabel 4.10. dapat dilihat pada Hasil uji t bahwa nilai signifikansi untuk kompensasi finansial adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan beta bernilai 0,433, maka  $H_0$  menjadi ditolak. Hal ini berarti kompensasi finansial mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

**b. Pengaruh Konflik Peran Pada Kepuasan Kerja Auditor.**

Hipotesis:

$H_0$  : Konflik peran tidak mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

$H_2$  : Konflik peran mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

Pada Tabel 4.10. dapat diketahui hasil uji t mempunyai nilai signifikan untuk konflik peran yaitu 0.328 lebih kecil dari 0,05 ( $0,328 < 0,05$ ) dengan beta bernilai -0.084, maka  $H_2$  ditolak. Dengan kata lain konflik peran tidak berpengaruh pada kepuasan kerja auditor.

**c. Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Hipotesis:

$H_0$  : Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

$H_3$  : Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Dari tabel Tabel 4.10. Hasil uji t dapat dilihat nilai signifikan untuk ketidakjelasan peran yakni 0,012 kurang dari 0,05 ( $0,012 < 0,05$ ) dengan beta bernilai -0.224, sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan kata lain ketidakjelasan peran berpengaruh negatif pada kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.10 dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 33.547 + 0,433X_1 - 0,084X_2 - 0,224 X_3$$

- Konstanta bernilai 33.547 artinya, jika variabel kompensasi finansial, konflik peran dan ketidakjelasan peran memiliki nilai konstan maka variabel kepuasan kerja auditor bernilai 33.547.
- Koefisien regresi variabel kompensasi finansial bernilai 0,433 yang artinya, setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar satu satuan berpotensi menaikkan tingkat kepuasan kerja auditor senilai 0,433 dengan mengasumsikan variabel lain konstan.

- c. Koefisien regresi variabel konflik peran bernilai  $-0,084$  yang artinya, setiap peningkatan konflik peran sebesar satu satuan akan menurunkan kepuasan kerja auditor sebesar  $-0,084$  dengan asumsi variabel lain konstan.
- d. Koefisien regresi variabel ketidakjelasan peran bernilai  $-0,224$  yang artinya, setiap peningkatan ketidakjelasan peran sebesar satu satuan akan menurunkan kepuasan kerja auditor sebesar  $-0,224$  dengan asumsi variabel lain konstan.

#### 4.4.PEMBAHASAN

##### 4.4.1. Pengaruh Kompensasi Finansial Pada Kepuasan Kerja Auditor

Menurut tabel 4.10. dapat diketahui Hasil uji memiliki nilai signifikan untuk kompensasi finansial yaitu  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dengan beta bernilai senilai  $0,433$  dengan, maka dengan tingkat signifikan dibawah  $0,05$  dapat dikatakan jika variabel kompensasi finansial memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kepuasan kerja auditor. Sehingga  $H_1$  dapat diterima, maka ini berarti jika semakin tinggi kompensasi finansial, maka kepuasan kerja auditor semakin meningkat, sebaliknya jika kompensasi finansial semakin rendah maka kepuasan kerja auditor akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ni Putu Mas Sutra Devi, Gede Adi Yuniarta, Edy Sujana(2019) yang menyebutkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dari itu dengan adanya kompensasi finansial sebagai pertimbangan dalam menunjang kepuasan kerja auditor, dimana jika kompensasi finansial yang sesuai dengan harapan para auditor dalam bekerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi bagi auditor dalam melaksanakan tugas untuk mengaudit sebuah laporan keuangan yang baik

##### 4.4.2. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Berdasarkan tabel 4.10. bisa diketahui dari Hasil uji t bahwa nilai signifikan untuk konflik peran yaitu  $0,0328$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,0328 < 0,05$ ) dengan beta bernilai  $-0,084$ , maka dari tingkat signifikan diatas  $0,05$  dapat diambil kesimpulan bahwa variabel konflik peran tidak mempengaruhi variabel kepuasan kerja secara signifikan. sehingga  $H_2$  ditolak. Keadaan ini memaparkan konflik peran yang dihadapi auditor khususnya di provinsi bali tidak menimbulkan perasaan tertekan karena konflik peran sudah dianggap biasa oleh auditor dalam bekerja di kantor akuntan publik dalam mengaudit perusahaan

dengan entitas kecil dengan auditor yang bekerja relatif sedikit sehingga dalam menjalankan tugas auditnya, masing-masing auditor sudah mengetahui jelas tugas yang akan dilaksanakannya dan bersikap profesional antar rekan kerjanya serta dapat menjaga kode etiknya maupun integritasnya sehingga tidak berpengaruh pada kondisi fisik kepuasan auditor.

Hasil dari penelitian tentang konflik peran ini searah dengan penelitian Eriani (2010) dan Hanna dan Friska (2013) yang mengatakan konflik peran tidak mempengaruhi kepuasan auditor secara signifikan, pernyataan ini diduga karena adanya konflik peran yang saling meniadakan pada laporan responden di penelitian ini. Selain itu, sebagian responden menjawab terdapat pengaruh konflik peran pada kepuasan kerja sementara sebagian responden lainnya menjawab tidak mendapati adanya pengaruh antara konflik peran pada kepuasan kerja. Kemudian penyebab lain tidak berpengaruhnya hasil hipotesis ini seperti yang dinyatakan oleh Puspa (1998) dalam Husein (2008) jika konflik peran yang dihadapi oleh auditor adalah resiko dari pekerjaannya sebagai akuntan publik, dan juga kepuasan kerja yang bersifat self-rating bisa menyebabkan tingkat subyektivitas yang tinggi sehingga pengukuran kepuasan kerja lebih baik dipadukan dengan beberapa ukuran lain untuk menjamin obyektivitas jawaban dari responden.

#### 4.4.3. Pengaruh Ketidakjelasan Peran Pada Kepuasan Kerja Auditor

Berdasarkan tabel 4.10. didapatkan Hasil uji t bahwa nilai signifikan untuk ketidakjelasan peran yaitu 0,0012 lebih kecil dari 0,05 ( $0,0012 < 0,05$ ) dan beta senilai -0.224, maka dari tingkat signifikan dibawah 0,05 dapat diambil kesimpulan bahwa variabel ketidakjelasan peran mempengaruhi secara negatif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja. Sehingga  $H_3$  diakui hasil uji ini menjelaskan bahwa ketidakjelasan peran diduga secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja auditor. Hal ini berarti jika semakin tinggi ketidakjelasan peran, maka kepuasan kerja auditor semakin rendah, sebaliknya jika ketidakjelasan peran semakin rendah maka kepuasan kerja auditor akan semakin meningkat.

Berdasarkan teori peran ketidakjelasan peran merupakan sebuah konsep yang menjelaskan ketersediaan informasi yang berkaitan dengan peran. Pemegang peran harus mengetahui apakah harapan tersebut benar dan sesuai dengan aktivitas dan tanggung jawab dari posisi mereka. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) adalah tidak adanya

informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan (Kahn et al. 1964 dalam Dyah 2002). Ketidakjelasan peran bisa diketahui dari ruang lingkup pekerjaan, yang berarti saat karyawan merasa tidak jelas tentang tanggung jawab dan batas tugas yang harus dikerjakan maka karyawan itu berada di situasi ketidakjelasan peran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Nita Winidiantari dan Ni Luh Sari Widhiyani (2015) memaparkan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja auditor.

## **5. PENUTUP**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif pada kepuasan kerja auditor. Hal ini berarti apabila kompensasi finansial semakin meningkat maka kepuasan kerja auditor semakin meningkat.
2. Konflik peran ternyata tidak memengaruhi kepuasan kerja auditor. Sehingga berarti tingkat konflik peran tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor sehingga tidak menurunkan tingkat kinerja auditor dalam memeriksa laporan keuangan.
3. Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif pada kepuasan kerja auditor. Hal ini berarti apabila ketidakjelasan peran semakin meningkat maka kepuasan kerja auditor akan semakin menurun.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada Bab sebelumnya maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Universitas, hasil dari penelitian diharapkan dapat direkomendasikan menjadi bahan mengajar maupun dipelajari sebagai studi kasus oleh mahasiswa dalam proses perkuliahan.
- 2) Bagi Perusahaan terutama bagian Manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja auditor dan menetapkan keputusan serta kebijakan dengan cara:

- a. Menaikkan kompensasi finansial yang diterapkan dengan berbagai cara contohnya mengoptimalkan gaji, bonus serta tunjangan yang diterima oleh auditor.
- b. Menurunkan ketidakjelasan peran yang diimplementasikan dengan cara memberikan jobdesk kepada auditor serta melakukan briefing untuk memberikan arahan yang lebih jelas mengenai pekerjaan auditor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor ( Penelitian Pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik *Big Four* di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*. 1(1): h:40-69.
- Aditya paramarta dan putu agus ardiana(2015). *Pengaruh kompensasi finansial dan dukungan manajemen pda knerja auditor internal dengan periode penugasan sebagai pemoderasi*
- As'ad, Muhammad . (1999) *psikologi industri edisi keempat*. Yogyakarta: LibertyYogyakarta
- Cahyono, Dwi, dan Imam Ghozali. 2002. Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik. *Journal of Accounting Research*. 5(3): h:1-12
- Cok nirmala hartha(2015). *Pengaruh kompensasi finansial, kompleksitas tugas dan lotus of control pada ke puasan kerja auditor*
- Directory IAPI (2019). *Kantor akuntan publik dan akuntan publik*
- Febrianty, 2012. Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Work Family Terhadap Komitmen Organisasional ( Penelitian Pada KAP dibagian Sumatra Selatan), *JURNAL Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*. Vol.2, No.3
- Fanani, Zaenal, Rheny Afriana Hanif, Bambang Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Keuangan Indonesia*. 5(2): h:139-155

Greenhaus dan beutell(1985). . *Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review Journal*

Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Jogja.*

I gede wira satriawan dan I komang ardana (2019). *pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan , transformasional, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*

I dewa nyoman badera(2015). *Pengaruh ketidakjelasan peran, konflik peran , pada kinerja auditor dengan struktur audit sebagai pemoderasi*

komang trisna aryani(2015). *pengaruh komitmen professional , kelebihan beban kerja dan konflik peran , serta locus of control pda kepuasan kerja akuntan pendidik*

katrin yunita polopadang, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan (2019). *dampak konflik dan stress kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI*

Kristin Juwita dan Devy Arint ika(2019). *Dampak Konflik Peran Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang*

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya*

Ni Putu Mas Sutra Devi, Gede Adi Yuniarta, Edy Sujana (2019) , *pengaruh kompleksitas tugas ,kompensasi finansial, locus of contor,dan time budget pressure teradap kepuasan kerja auditor (Vol: 10 No: 3 Tahun 2019 )*

Putu Nita Winidiantari dan Ni Luh Sari Widhiyani(2015). *pangaruh konflik peran. Ketidakjelasan peran, struktur audit , motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja audit*



Rahmawati. 2011. Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah

riska wulandari dan ida bagus teddy prianthara(2018). *role stress, kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kepuasan kerja*

sugiyonon(2016) *metode penelitian kualitatif,kuanlitatif, R&D*

Winardi, J. 2003. *Teori organisasi dan pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yustrianthe, Rahmawati Hanny. 2008. *Pengaruh Flexible Work Arrangement Terhadap Role Conflict, Role Overload, Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction dan Intention to Stay*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*.