

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Profesi akuntan mempunyai peran penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan Sanjiwani (2015). Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankantugas dan fungsinya dengan baik, sangatlah diperlukan kinerja auditor yang berkualitas dan handal. Istilah kinerja seringkali digunakan dalam menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Sumber daya manusia dalam suatu KAP merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja KAP sangat ditentukan dari kinerja auditornya.

Profesi akuntan publik merupakan sebuah profesi dalam lingkungan bisnis, dimana eksistensinya dari waktu ke waktu semakin diakui oleh masyarakat bisnis itu sendiri. Hal itu menunjukkan bahwa profesi auditor kini menjadi salah satu profesi yang sangat berkembang dan maju dalam dunia bisnis. Pesatnya persaingan di kalangan auditor dan berkembangnya profesi auditor menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas dan mampu menghasilkan audit yang berkualitas tinggi. Penelitian ini dimotivasi oleh pentingnya kinerja auditor dalam menentukan kinerja Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berkualitas.

Kinerja auditor adalah Akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu

perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan Mulyadi (2008:11). Pengukuran kinerja dapat dilakukan dari kualitas maupun kuantitas. Kualitas kerja yaitu mutu menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor, sementara kuantitas adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.

Audit merupakan jasa profesi yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik dan dilaksanakan oleh seorang auditor yang sifatnya sebagai jasa pelayanan. Salah satu manfaat dari jasa akuntan publik adalah memberikan informasi yang akurat dan dapat dipercaya untuk pengambilan keputusan yang strategis yang berhubungan dengan perusahaan dalam mengaudit laporan keuangan perusahaan tersebut Arum (2008). Dalam pengambilan keputusan seorang auditor dituntut keakuratan dan validitas laporan keuangan auditan yang diterbitkan oleh auditor, tentu sudah menjadi kewajiban bagi para akuntan publik menjaga dan meningkatkan kualitas auditnya.

Kemungkinan stres peran yang terkait dengan kinerja buruk Kondisi kerja yang kurang kondusif mempengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan. Skandal akuntansi perusahaan-perusahaan besar di Amerika seperti *Enron*, *Global Crossing*,

Worldcom, Microstrategy, Adelphia, PNC Financial Services, dan Rite Aid hampir semuanya melibatkan kantor akuntan publik (KAP) besar seperti *The Big Five*. KAP kelas menengah juga tidak luput dari masalah tersebut, seperti RSM *Salustro Reydel* di Perancis yang melakukan kesalahan saat melakukan audit atas Vivendi Universal. Di Indonesia juga pernah terjadi hal yang sama pada kasus PT. Kimia Farma Tbk., yaitu terjadinya *overstated* pada laba bersih per 31 Desember 2001. Setidaknya hal ini bisa menjadi pembelajaran bersama bagi perkembangan profesi auditor di Indonesia untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

Hal ini yang akan menjadi pertimbangan bagi para pihak yang membutuhkan jasa audit untuk memeriksa laporan keuangan suatu perusahaan oleh karena itu, pada latar belakang diatas, peneliti mengangkat judul “Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Konflik Peran, Kompetensi, dan Tekanan Waktu Terhadap Kinerja Auditor”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah pengalaman kerja peran berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
5. Apakah tekanan waktu berpengaruh terhadap kinerja auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan berguna untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah, khususnya dibidang akuntansi serta membandingkan dengan praktik yang ada di lapangan terutama yang berhubungan dengan kinerja auditor dengan Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Konflik Peran, Kompetensi dan Tekanan waktu. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi kalangan akademis (mahasiswa) yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai masalah yang dibahas dalam penelitian ini dan juga diharapkan memberi sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu akuntansi

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan bagi principal dalam memilih akuntan publik untuk mengaudit perusahaannya.

- b. Sebagai bahan evaluasi bagi para auditor untuk senantiasa mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja auditor dan menilai auditor dari segi Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Konflik Peran, Kompetensi dan Tekanan waktu.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori Atribusi menurut Fritz Heider dalam Luthans (2005:182) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti sifat, karakter, sikap, dll dan faktor eksternal seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Teori atribusi menjelaskan pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa disekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi menjelaskan terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Teori ini menjelaskan situasi disekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial dengan dispositional attributions dan situasional attribution. Dispositional attributions adalah penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi.

Sedangkan situasional attributions adalah penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat Gordon dan Graham (2006).

Konsep yang mendasari teori tentang ketepatan pemberian opini auditor merujuk kepada teori akuntansi keperilakuan khususnya teori atribusi. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya. Suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai asersi-asersi kegiatan dan peristiwa ekonomi, dengan tujuan menetapkan derajat kesesuaian antara asersi-asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

2.1.2 Teori Peran (Role Theory)

Peran merupakan penekanan sifat individual sebagai selaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati dimasyarakat Kahn (1964). Peran adalah konsep sentral dari teori peran Shaw dan Costanzo (1970). Dengan demikian kajian teori peran tidak lepas dari berbagai istilah perilaku didalamnya, Agustina (2009).

Peran merupakan sebuah tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan kewajiban dalam posisinya. Untuk bekerja dengan baik dalam organisasi, peran diperlukan demi kelancaran dan kelangsungannya. Organisasi seperti akuntan publik memiliki banyak

individu yang saling berinteraksi satu dengan yang lain. Untuk menjaga agar tidak terjadi kesalahan dalam kerja atau pengulangan dalam audit diperlukan sebuah peran untuk setiap individunya. Peran antara satu auditor dengan yang lain berbeda-beda karena ada yang memiliki wewenang yang lebih tinggi dibanding yang lainnya, peran yang dimiliki juga ada yang lebih banyak dibanding yang lain Kresna (2013).

2.1.2 Pengertian Profesionalisme

Akuntan profesional mempunyai peran penting dalam dunia bisnis dan perkembangannya. Profesi akuntan kini menjadi salah satu profesi kunci dalam perkembangan dan kemajuan dunia bisnis. Akuntan bukan hanya sekedar ahli dalam bidangnya tetapi harus dapat melaksanakan pekerjaan profesinya dengan due professional care dan selalu menjunjung tinggi kode etik profesinya. Profesionalisme adalah kemampuan, keahlian, dan komitmen auditor dalam menjalankan tugas dengan prinsip kehati-hatian, ketelitian, dan kecermatan, serta berpedoman kepada standar dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Standar tersebut diatur dalam Peraturan BPK RI No. 1 Tahun 2007 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN). Menurut SPKN, profesionalisme adalah kemampuan, keahlian, dan komitmen profesi dalam menjalankan tugas disertai dengan prinsip kehati-hatian, ketelitian, dan kecermatan, serta berpedoman kepada standar dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sikap profesionalisme seorang auditor sangat berperan penting dalam pemeriksaan laporan keuangan perusahaan. Menurut Hudiwinarsih

(2010), sikap profesional sering dinyatakan dalam literatur, profesionalisme berarti bahwa orang bekerja secara profesional. Menurut Friska (2012), profesionalisme berarti bahwa auditor wajib melaksanakan tugas – tugasnya dengan kesungguhan dan kecermatan, sebagai seorang yang professional, auditor harus menghindari kelalaian dan ketidakjujuran.

Profesionalisme berarti suatu kemampuan yang dilandasi oleh tingkat pengetahuan yang tinggi dan latihan khusus, daya pemikiran yang kreatif untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan bidang keahlian dan profesinya (Halim, 2008:13). Auditor dengan pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi kinerjanya, sehingga hasil audit laporan keuangan akan lebih dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan baik pihak internal ataupun eksternal perusahaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan kemampuan dengan tingkat pengetahuan yang tinggi. Profesionalisme itu dimana seorang auditor dapat mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dengan kecermatan tanpa ada ketidakjujuran maupun kecurangan sehingga dapat dikatakan sebagai auditor profesional.

2.1.2.1 Indikator Profesionalisme

Indikator-indikator dari Profesionalisme yang dikembangkan oleh Friska (2012) sebagai berikut :

1. Kewajiban Sosial

Kewajiban sosial merujuk pada tanggung jawab individu terhadap masyarakat atau lingkungan sosial di mana mereka berada

2. Kemandirian

Kemandirian adalah suatu sikap yang memungkinkan seseorang untuk berbuat bebas, melakukan sesuatu atas dorongan diri sendiri untuk kebutuhan sendiri, mengejar prestasi, penuh ketekunan, serta berkeinginan untuk melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain, mampu berpikir dan bertindak original, kreatif dan penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungannya, mempunyai rasa percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri, menghargai keadaan diri sendiri, dan memperoleh kepuasan dari usahanya.

2.1.3 Pengertian Pengalaman kerja

Pengalaman merupakan unsur profesional yang penting untuk membangun pengetahuan dan keahlian seorang auditor. Sebagaimana yang disebutkan dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) bahwa persyaratan yang dituntut dan auditor independen adalah orang yang memiliki pendidikan dan pengalaman berpraktek sebagai auditor independen. Pengalaman bagi seorang auditor merupakan elemen penting dalam menjalankan profesinya selain dari pendidikan. Pengalaman dapat di peroleh melalui pelatihan-pelatihan, supervisi, mapupun review terhadap hasil pekerjaan yang diberikan oleh auditor yang lebih berpengalaman.

Pengalaman bagi seorang auditor sangatlah berperan penting bagi keahlian seorang auditor. Susetyo (2009) menyatakan bahwa pengalaman kerja (*audit experience*) dapat diukur dari tingkat jabatan dalam struktur

tempat bekerja, tahun lamanya bekerja, keahlian yang dimiliki auditor, dan pelatihan yang diikuti oleh auditor. Menurut Saputra dkk (2016), pengalaman kerja dalam pengauditan merupakan pengalaman auditor dalam melakukan audit yang dilihat dari segi lamanya bekerja sebagai auditor dan banyaknya tugas pemeriksaan yang telah dilakukan.

Mulyadi (2016:34) menjelaskan bahwa jika seseorang memasuki karir sebagai akuntan publik, harus lebih dulu mencari pengalaman profesi dibawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman. Bahkan agar akuntan yang baru selesai menempuh pendidikan formalnya dapat segera menjalani pelatihan teknis dalam profesinya, pemerintah mensyaratkan pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik dibidang audit bagi akuntan yang ingin memperoleh izin praktik dalam profesi akuntan publik yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK 01/2018 tentang jasa akuntan publik.

Berdasarkan uraian diatas maka yang dimaksud dengan pengalaman auditor adalah tingkat penugasan dan pemahaman tentang pekerjaan yang dimiliki seseorang auditor, lamanya bekerja sebagai auditor, dan pelatihan yang telah diperoleh sehubungan dengan auditor serta keinginan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang akuntan publik.

2.1.3.1 Indikator Pengalaman kerja

Indikator-indikator dari Profesionalisme yang dikembangkan oleh Lydiawati (2013) sebagai berikut :

1. Lamanya Auditor Bekerja

Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja auditor merupakan akumulasi gabungan yang diperoleh dari interaksi dan seorang auditor paling tidak harus memiliki pengalaman minimal 2 tahun dan pengalaman diperoleh jika prosedur penugasan dan supervisi berjalan dengan baik.

2. Banyaknya Tugas Pemeriksaan

Proses pemeriksaan, penelitian, dan evaluasi yang sistematis terhadap catatan, transaksi, prosedur, sistem, atau entitas bisnis lainnya untuk memastikan keakuratan, keandalan, kepatuhan, dan efektivitasnya.

2.1.4 Pengertian Konflik Peran

Konflik peran merupakan suatu gejala psikologi yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga menurunkan kinerja secara keseluruhan. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara pengharapan yang tidak disampaikan pada individual didalam organisasi dengan orang lain didalam dan diluar organisasi. Konflik peran juga berhubungan dengan adanya perbedaan kepentingan atau pertentangan akibat adanya tekanan peraturan Hanif (2013).

Menurut Wolfe dan Snoke (1962) menyatakan bahwa konflik peran timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lainnya. seorang auditor yang

profesional dalam melaksanakan tugasnya, terutama ketika menghadapi suatu masalah tertentu sering menerima dua perintah sekaligus. Perintah pertama berasal dari kode etik profesi, sedangkan perintah kedua berasal dari sistem pengendalian internal perusahaan Wiriawan (2017).

Menurut Ikhsan dan Iksak (2008) menyatakan perlu seorang auditor profesional bertindak sesuai dengan kode etik, maka ia akan merasa tidak berperan sebagai karyawan perusahaan yang baik. Sebaliknya, apabila bertindak sesuai prosedur yang ditentukan perusahaan maka ia akan merasa telah bertindak secara tidak profesional. Kondisi ini yang disebut dengan konflik peran yaitu, suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional Wirawan (2017).

Dipandang sebagai perilaku, konflik merupakan bentuk interaktif yang terjadi pada tingkatan individual, interpersonal, kelompok atau pada tingkatan organisasi. Konflik ini terutama pada tingkatan individual yang sangat dekat hubungannya dengan stres, Winardi (2003). Konflik peran didefinisikan sebagai kondisi yang simultan dari dua atau lebih bentuk tekanan pada tempat kerja, dimana pemenuhan dari satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lainnya lebih sulit (Carnicer, 2005). Artinya terjadinya konflik peran ketika seseorang yang melaksanakan satu peran tertentu membuatnya merasa kesulitan untuk memenuhi harapan peran yang lain. Konflik ini cenderung makin berkembang ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan peran sosial sebagai tanggung jawab yang harus dilaksanakan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara pengharapan yang tidak disampaikan pada individual didalam organisasi dengan orang lain didalam dan diluar organisasi sehingga mampu menghancurkan organisasi melalui penciptaan dinding pemisah antara rekan sekerja, menghasilkan kinerja yang buruk, dan bahkan pengunduran diri.

2.1.4.1 Indikator Konflik Peran

Indikator-indikator dari konflik peran yang dikembangkan oleh Rizzo, House dan Lirtzman (Mas'ud, 2004) sebagai berikut :

1. Melakukan suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda dan menerima penugasan tanpa sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikannya.
2. Mengesampingkan aturan agar dapat menyelesaikan tugas dan menerima permintaan dan pihak atau lebih yang tidak sesuai satu sama lain.
3. Melakukan Pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu pihak tetapi tidak diterima oleh pihak lain dan melakukan kegiatan yang sebenarnya tidak perlu.
4. Bekerja dibawah aahan yang tidak pasti dan perintah yang tidak jelas.

2.1.5 Pengertian Kompetensi

Dalam Standar Profesioal Akuntan Publik tahun 2011 (SA Seksi, 150), pada standar umum pertama menyatakan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seseorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai seseorang auditor, sedangkan pada

standar umum ketiga menyebutkan bahwa dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama.

Wulandari dan Kurnianto (2011), menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar seorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan. Mulyadi (2002) menyatakan bahwa kompetensi diperoleh dari pendidikan dan pengalaman. Dalam setiap pelaksanaan audit, auditor dituntut untuk memiliki kompetensi di bidang yang akan diaudit untuk memastikan bahwa kualitas hasil audit telah memenuhi tingkatan profesionalisme.

Kompetensi dapat diperoleh melalui belajar. Kegiatan belajar memungkinkan individu memperoleh berbagai kognisi atau pengertian, kecakapan, keterampilan, serta sikap dan perilaku. Lingkungan dapat menjadi sumber kompetensi yang sangat luas bagi individu selama individu tersebut mau memanfaatkan energi pikirannya terhadap hal-hal yang ditemui di lingkungan. Dengan demikian pada dasarnya kompetensi itu muncul dan berkembang melalui proses belajar (learning process) (Purnama 2008).

Lastanti (2005), kompetensi seorang auditor sangat dibutuhkan dalam melakukan audit. Kompetensi seorang auditor diuji dari pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Seorang auditor harus memiliki pengetahuan yang diukur dari seberapa tinggi pendidikan seorang auditor, karena dengan demikian auditor akan mempunyai semakin banyak pengetahuan (pandangan) mengenai bidang yang

digelutinya sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara makin mendalam. Seorang auditor juga harus berpengalaman dalam melakukan audit. Semakin lama auditor melakukan pemeriksaan maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki sebagai seorang auditor. Pengalaman kerja sebagai seorang auditor hendaknya memiliki keunggulan dalam mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan secara mendalam, dan mencari penyebab masalah tersebut. Saifuddin (2004), seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar dalam mencapai kinerja yang baik, selain itu kompetensi juga di lihat dari pengetahuan dan pengalaman untuk dapat melakukan audit secara cepat, intuitif dan tanpa membuat kesalahan.

2.1.5.1 Indikator Kompetensi

Indikator-indikator dari konflik peran yang dikembangkan oleh Arini (2010) sebagai berikut :

1. Mutu personal

Dalam menjalankan tugasnya, seorang auditor harus memiliki mutu personal yang baik, seperti : berpikiran terbuka (*open-minded*), berpikiran luas (*broad-minded*), mampu menangani ketidakpastian, dan mampu bekerja sama dalam tim.

2. Pengetahuan umum

Pengetahuan umum adalah suatu pengetahuan yang diketahui oleh semua orang atau kebanyakan orang, biasanya berhubungan dengan suatu komunitas tempat istilah tersebut umum digunakan.

3. Keahlian khusus

Keahlian khusus adalah kemampuan yang membedakan seseorang dari orang lain di bidang tertentu.

2.1.6 Pengertian tekanan waktu

Tekanan waktu merupakan suatu kondisi di mana seorang auditor harus menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu sesuai dengan yang dianggarkan. Tekanan anggaran waktu juga mempengaruhi kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh McDaniel (1990) bahwa secara khusus hasil empiris dalam proses audit, kecermatan dan kecukupan dalam pengambilan sampel, dan efektifitas audit secara keseluruhan menurun karena tekanan waktu meningkat. Tetapi lain halnya dengan efisiensi dalam audit meningkat karena tekanan waktu juga meningkat. Menurut Lee (2012) tekanan menyelesaikan audit dalam batasan waktu yang ketat sangat berlaku di dalam kantor akuntan publik yang biasanya dialami pada saat musim puncaknya dan ditambah juga dengan lingkungan audit yang sangat kompetitif dan dalam penelitiannya juga didapatkan hasil bahwa tekanan waktu mempengaruhi secara total atau signifikan terhadap kinerja auditor.

Tekanan waktu didefinisikan sebagai kendala yang timbul karena keterbatasan waktu atau keterbatasan sumber daya yang dialokasikan dalam melaksanakan penugasan De Zoort dan Lord (1997). Sososutikno

(2003) menyatakan bahwa tekanan waktu adalah keadaan yang menunjukkan bahwa auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dan anggaran yang sangat ketat dan kaku.

Adanya tekanan waktu yaitu keadaan dimana auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun mengakibatkan auditor cenderung untuk berperilaku disfungsional seperti *premature sign-off audit procedures* (menghentikan prosedur audit), keterlambatan atau tidak tepat waktu, *altering audit process and gathering insufficient evidence* (mengganti proses audit dan mengumpulkan bukti yang tidak cukup) akan berdampak terhadap penurunan kualitas audit.

2.1.6.1 Indikator Tekanan Waktu

Indikator-indikator dari tekanan waktu yang dikembangkan oleh, Jamilah..., *et al* (2007) sebagai berikut :

1. Tekanan dari klien

Tekanan klien adalah risiko inheren dari profesi auditor. Klien menekan auditor baik secara langsung maupun tidak langsung untuk melanggar kode etik akuntan dengan ancaman dan suap.

2. Tekanan dari atasan

Tekanan dari atasan di tempat kerja dapat membuat kita stres berkepanjangan. Pekerjaan yang menumpuk dapat membuat otak kita menjadi lelah dan gampang stres.

2.1.7 Kinerja Auditor

Secara etimologi, kinerja berasal dari prestasi kerja (Performance). Performance dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut Wibowo (2007 : 7). Kinerja berasal dari kata job performance, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya Magkunegara (2011 : 67).

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok Mangkunegara (2005 : 67).

Gibson et al, (2007: 171) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor merupakan tindakan atau

pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor Sri Trisaningsih (2007 : 9).

Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi diterima umum. Dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja auditor adalah suatu hasil kerja yang diselesaikan oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, dan ketepatan waktu

2.1.7.1 Indikator Kinerja Auditor

Indikator-indikator dari tekanan waktu yang dikembangkan oleh, Muchlisin Riadi (2018) sebagai berikut :

1. Keikut Sertaan Auditor dalam Penyusunan Program Audit

Keikutsertaan auditor sangat penting. Langkah ini melibatkan penetapan tujuan audit, identifikasi risiko, dan penyusunan program audit. Auditor internal harus memahami tujuan audit, melibatkan pemangku kepentingan yang relevan, serta mengidentifikasi area risiko yang perlu diperiksa secara mendalam. Program audit disusun untuk mengarahkan aktivitas audit selama proses pemeriksaan.

2. Jadwal Rencana Pelaksanaan Kerja Audit

Jadwal kerja merupakan perencanaan mengenai kapan program audit dilaksanakan pada entitas yang bersangkutan.

3. Pencapaian Hasil Kerja Sesuai Target

Pencapaian hasil kerja sesuai target, hal ini tergantung jabatan masing-masing, dapat berupa target finansial, jumlah barang yang diproduksi, kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, ataupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian Hanna dan Firnanti, (2013) yang berjudul Pengaruh kompleksitas tugas, *locus of control* dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja auditor (studi Pada auditor KAP se-jatneg dan DIY). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, *internal locus of control* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2007) yang berjudul pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Jawa Timur. Pengambilan sampel dilakukan dengan dengan teknik proportionate stratified random sampling yang didasarkan pada dua strata yaitu partner dan staf audit. Analisis dta untuk pengujian hippotesis dilakukan dengan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur audit dan konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, namun ketidakjelasan peran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

3. Dalam Fanani, *et all* (2008) berjudul Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Eksternal. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda sebagai alat uji pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini adalah struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan konflik peran dan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
4. Alfianto, dan Suryadari (2015) dengan judul pengaruh kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan kepribadian pada kinerja auditor. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas dan tekanan waktu tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Selain itu, hanya tiga dari lima variabel sifat kepribadian yaitu conscientiousness, extraversion, dan neuroticism yang berpengaruh pada kinerja.
5. Julianingtyas (2012) Pengaruh Kompetensi, Independensi, Tekanan Waktu, dan Etika Auditor terhadap Kualitas Audit. Penelitian ini diuji menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini yaitu, Pengaruh yang ditimbulkan oleh kompetensi, independensi adalah positif. Sedangkan pengaruh yang ditimbulkan oleh tekanan waktu adalah negatif, semakin tinggi tekanan waktu maka kualitas audit akan semakin rendah
6. Penelitian Putri dan Suputra (2013) yang berjudul Budaya Tri Hita Karana sebagai Pemoderasi Kompleksitas Tugas dan Tekanan Waktu

terhadap Kinerja Auditor. Variabel yang diteliti adalah variabel independen yaitu, kompleksitas tugas, tekanan waktu dan variabel dependen yaitu kinerja auditor. Dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah kompleksitas tugas dan tekanan waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.

7. Penelitian Choiriah (2013) yang berjudul Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi dan *locus of control* Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Wilayah Jakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dan analisis data menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Sedangkan komitmen organisasi dan *locus of control* signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
8. Inshak (2018) dengan judul Pengaruh Konflik Peran, *Locus Of Control*, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor Hotel Berbintang di Kabupaten Badung. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer berupa penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan bantuan SPSS 20.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor yang berarti bahwa perubahan kinerja internal auditor berbanding terbalik dengan

terjadinya konflik peran. Sedangkan *locus of control* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor.

9. Ariani, dan Badera (2015) dengan judul pengaruh konflik peran, kelebihan peran, independensi, dan kompetensi terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel pemoderasi. Dengan teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian ini adalah konflik peran dan kelebihan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan independensi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
10. Safitri (2014) dengan judul pengaruh role stress pada kinerja auditor dengan burnout sebagai intervening pada KAP di Bali. Purposive sampling digunakan dalam melakukan sampling dengan kriteria auditor yang telah memiliki pengalaman bekerja setidaknya satu tahun dan yang sudah melakukan satu penugasan audit. Data diuji dengan path analisis. Hasil pengujian menunjukkan konflik peran dan ketidakjelasan berdampak negatif pada kinerja auditor. Kelebihan peran tidak memiliki pengaruh pada kinerja auditor. Konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran berpengaruh positif pada burnout. Burnout memediasi penuh pengaruh negatif konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor.