

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Seiring dengan meningkatnya perekonomian di dunia membuat permintaan akan informasi dalam ekonomi semakin meningkat. Salah satu informasi yang paling diandalkan dalam dunia perekonomian adalah laporan keuangan. Laporan keuangan yang baik dan benar dapat membantu organisasi dalam mengambil keputusan yang tepat dan meningkatkan kredibilitas pada organisasi tersebut. Namun, dalam kenyataannya tidak semua pihak, baik internal maupun eksternal percaya pada laporan keuangan organisasi/perusahaan sepenuhnya (Way, 2020).

Sejalan dengan berkembangnya dunia bisnis membuka peluang bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk menyediakan jasa (Fadillah, 2021). Menurut Hutagalung (2019), akuntan publik dalam melaksanakan pemeriksaan, memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan lainnya seperti investor, pemerintah, kreditor dll. Demikian pula, kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan akuntan publik itu sendiri agar terhindar dari kesalahan pada proses audit.

Kasus kegagalan audit terbaru menimpa PT. Garuda Indonesia. Kementerian Keuangan memaparkan tiga kelalaian Akuntan Publik (AP) dalam mengaudit laporan keuangan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk tahun 2018. Hal itu akhirnya berujung sanksi dari Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK). Adapun laporan keuangan tersebut diaudit oleh AP Kasner Sirumapea dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang, dan Rekan. Dari hasil pemeriksaan, terbukti bahwa AP sudah melakukan kelalaian. Tak hanya itu, Kantor Akuntan Publik (KAP) tempat Kasner bernaung pun diminta untuk mengendalikan standar pengendalian mutu KAP (Pryanka, 2019).

Kasus gagal bayar Wanaartha Life, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) telah menetapkan sanksi berupa Surat Keputusan Pembatalan Surat Tanda Terdaftar di OJK kepada beberapa Akuntan Publik (AP). Entitas yang terkena sanksi adalah akuntan publik atas nama Nurdiyaman, Hendrawan, dan Kantor Akuntan Publik (KAP) Nurdiyaman, Mulyadi & Rekan (KNMT) masing-masing melalui Surat Keputusan Dewan Komisioner nomor KEP-5/NB.1/2023, KEP-3/NB.1/2023, dan KEP-4/NB.1/2023 tanggal 24 Februari 2023. Kepala Departemen Literasi, Inklusi Keuangan dan Komunikasi OJK Aman Santosa mengatakan, sanksi tersebut dikenakan setelah dilakukan pemeriksaan terhadap AP dan KAP yang memberikan jasa audit atas Laporan Keuangan Tahunan PT Asuransi Adisarana Wanaartha (WAL) dari tahun 2014 sampai dengan 2019. Ia mengatakan, sanksi Pembatalan Surat Tanda Terdaftar di OJK dikenakan kepada AP atas nama Nurdiyaman dan KAP KNMT karena dinilai telah melakukan pelanggaran berat seperti dimaksud Pasal 39 huruf b POJK nomor 13/POJK.03/2017 tentang Penggunaan Jasa Akuntan Publik dan Kantor Akuntan Publik dalam Kegiatan Jasa Keuangan (POJK 13 Tahun

2017). Sementara, Hendrawan dinilai tidak memiliki kompetensi dan pengetahuan yang dibutuhkan sebagai syarat untuk menjadi akuntan publik yang memberikan jasa di Sektor Jasa Keuangan sebagaimana dimaksud Pasal 3 POJK 13 Tahun 2017 karena turut menjadi pihak yang menyebabkan terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh AP Nunu Nurdiyaman. Berdasarkan surat keputusan tersebut, maka AP Nurdiyaman tidak diperkenankan memberikan jasa pada Sektor Jasa Keuangan sejak 28 Februari 2023. Sedangkan, Hendrawan tidak diperkenankan memberikan jasa pada Sektor Jasa Keuangan sejak 24 Februari 2023. Kemudian, KAP KNMT tidak diperkenankan menerima penugasan baru sejak ditetapkannya surat keputusan dan wajib menyelesaikan kontrak penugasan audit atas Laporan Keuangan Tahunan Tahun 2022 yang telah diterima sebelum ditetapkannya keputusan, paling lama 31 Mei 2023. Berdasarkan pemeriksaan, AP dan KAP dimaksud tidak dapat menemukan adanya indikasi manipulasi laporan keuangan terutama tidak melaporkan peningkatan produksi dari produk asuransi sejenis saving plan yang berisiko tinggi yang dilakukan oleh pemegang saham, direksi, dan dewan komisaris (Rangga & Sukmana, 2023).

Di Bali sendiri pada tanggal 16 Agustus 2021, dalam perkara Nomor ; 62/Pid.B/2021/PN.Gin Pengadilan Negeri Gianyar menjatuhkan hukuman pidana penjara selama 16 bulan kepada terdakwa seorang WN asal Belanda. Dalam kasus ini terdakwa bernama John Winkel merupakan seorang direktur utama sekaligus pemegang saham (pendiri) di perusahaan PT. Mitra Prodin. Ia juga pendiri perusahaan bergerak dibidang kertas rokok. Namun, dia dilaporkan oleh komisaris di perusahaan tersebut, yakni Antony Rhodes. Kasus ini sejatinya terkait hutang piutang (kasbon) yang terjadi tahun 2016-2019. Namun, kemudian berujung pada

pelaporan di kepolisian hingga di meja hijau sejak awal tahun 2021 di PN Gianyar. Di mulai dari proses sidang hingga putusan pada 16 Agustus 2021, kasus ini kemudian menyeret nama KAP Ida Ayu Budhananda, selaku KAP yang melaksanakan audit pada PT. Mitra Prodin. Majelis Hakim di dalam putusannya mengakui bahwa hasil audit dari Akuntan Publik Ida Ayu Budhananda yang dijadikan bukti utama menuduh terdakwa ternyata cacat dan invalid. Awalnya hasil auditnya menyatakan terdakwa merugikan perusahaan sejumlah 3,1 milyar rupiah, namun setelah diperiksa di depan sidang saat pemeriksaan akuntan publik, saksi Ida Ayu Budhananda tidak bisa mengelak bahwa hasil auditnya invalid. Ketidakbenaran hasil audit diakui oleh saksi saat dilakukan *crosscheck* di depan sidang. Ada salah penjumlahan, *double* pencatatan, salah klasifikasi, dan banyak pengeluaran untuk perusahaan dimasukan sebagai pengeluaran pribadi terdakwa. Hal ini telah diakui pula oleh kasir dari perusahaan bahwa terjadi banyak kecacatan, tidak valid dalam laporan audit (Suaradewata, 2021).

Kasus ini membuktikan masih belum maksimal dan optimalnya peran seorang auditor sehingga menyebabkan rusaknya kepercayaan KAP secara umum dan khususnya KAP dimana mereka bekerja dimata publik. Untuk meningkatkan kepercayaan klien kepada auditor, kantor akuntan publik harus lebih memperhatikan kinerja auditor dalam menjalankan tugasnya. Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Putri, 2018). Untuk penilaian dari kinerja auditor tidak hanya dilihat dari hasilnya saja, namun juga dilihat dari kualitas kerja, kuantitas, dan ketepatan waktu yang sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku (Safrizal, *et al.*, 2020)

Profesionalisme diartikan sebagai sikap yang cermat dan seksama dengan berpikir kritis serta melakukan evaluasi terhadap bukti audit, berhati-hati dalam tugas, tidak ceroboh dalam melakukan pemeriksaan dan memiliki keteguhan dalam melaksanakan tanggung jawab. Kecermatan mengharuskan auditor untuk waspada terhadap resiko yang signifikan. Dengan sikap cermat, auditor akan mampu mengungkap berbagai macam kecurangan dalam penyajian laporan keuangan lebih mudah dan cepat. Untuk itu dalam mengevaluasi bukti audit, auditor dituntut untuk memiliki keyakinan yang memadai (Irsa, 2023). Juliantari (2020) menyatakan bahwa *professionalismecare* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit, semakin tinggi profesionalisme semakin tinggi pula kinerja mereka sehingga dapat disimpulkan apabila seorang auditor tidak memiliki atau telah kehilangan sikap profesionalismenya sebagai seorang auditor maka sudah dapat diyakini auditor tersebut tidak akan menghasilkan hasil kinerja yang memuaskan, dengan begitu auditor akan kehilangan kepercayaan di mata masyarakat. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2022) dimana profesionalisme tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini dikarenakan kurangnya rasa kepercayaan diri akan pentingnya pekerjaan dan kurangnya hubungan dengan rekan seprofesi sehingga kurang bisa membangun kesadaran profesional.

Adanya hubungan baik antara auditor dan tempat kerjanya akan menumbuhkan komitmen tidak hanya dari diri auditor tapi komitmen pada organisasi secara global. Auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap suatu organisasi akan memiliki jiwa membela organisasinya dan berusaha meningkatkan prestasi serta kinerja yang dimilikinya. Penelitian Faruq (2019) serta

Marita dan Yossy (2018) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun penelitian tersebut tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya Hariyanti (2018) dan *eva et al* (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Auditor dituntut untuk lebih meningkatkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, dan komitmen serta hubungan rekan sekerja maupun pihak lain dari luar perusahaan. Banyaknya tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang auditor dapat menyebabkan tingginya beban kerja. Tingginya beban kerja akan mempengaruhi kinerja auditor dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hasil penelitian Putri (2020) serta Syamsu, *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Namun demikian, penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan oleh Olivia, *et al.*, (2021) serta Sitompul (2021) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Salah satu faktor individual yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah integritas. Integritas merupakan suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Penelitian (Daulay 2020) menunjukkan hasil tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Candradewi (2022) menyatakan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dewi dan Muliarta (2018) menunjukkan hasil yang positif terhadap kinerja auditor pentingnya integritas berasal dari ide bahwa profesi adalah panggilan dan membutuhkan profesional untuk fokus pada gagasan bahwa mereka melakukan pelayanan publik.

Etika profesi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya. Timor (2023), etika profesi sangatlah dibutuhkan oleh masing-masing profesi untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, seperti profesi auditor. Dalam hal ini, etika profesi menjadi sebuah panduan yang sangat penting bagi seorang auditor dalam memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat luas. Penelitian yang dilakukan Rahmat dan Prihatni (2022) menunjukkan bahwa etika profesi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Kirana (2023) etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Etika profesi sangatlah dibutuhkan oleh masing-masing profesi, untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, seperti profesi auditor.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dan dimotivasi oleh adanya kasus kegagalan audit yang telah menimbulkan krisis kepercayaan masyarakat mengenai ketidakmampuan profesi akuntan dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja auditor dengan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu Profesionalisme, Komitmen organisasi, Beban kerja, Integritas dan Etika profesi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali ?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali ?
- 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali ?
- 4) Apakah integritas berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali ?
- 5) Apakah etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali
- 2) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali
- 3) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali

- 4) Untuk menganalisis pengaruh integritas terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali
- 5) Untuk menganalisis pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

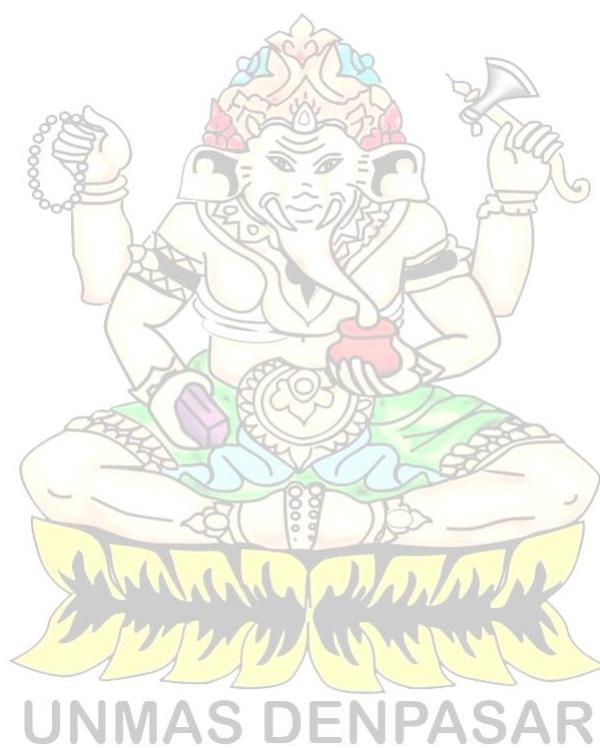
##### 1) Manfaat Teoritis

Untuk mahasiswa penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu hasil studi empiris untuk memberikan pemahaman, gambaran dan wawasan mengenai pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, beban kerja, integritas dan etika profesi terhadap kinerja auditor di KAP khususnya auditor yang berada di Bali. Untuk universitas hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan memberikan pandangan terhadap pengembangan kinerja auditor serta mampu menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah terkait.

##### 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan informasi kepada perusahaan dalam pengambilan keputusan serta evaluasi kinerja auditor. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan akuntan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akuntan publik dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerjanya dalam

mangaudit laporan dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang auditor.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi menurut Fritz dalam Luthans (2019:182) merupakan teori yang menjelaskan seorang tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan di tentukan 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 seorang 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. Dalam hidupnya, seseorang akan membentuk ide tentang orang lain dan situasi disekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispotitional attributions* dan *situational attributions* (Luthans, 2019;183).

*Dispositional attributions* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situational attributions* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi auditor terhadap kinerjanya. Khususnya pada karakteristik personal auditor itu sendiri yang dalam penelitian adalah profesionalisme, akuntabilitas, pengalaman kerja, dan konflik peran. Pada dasarnya, karakteristik personal seseorang auditor merupakan salah satu penentu terhadap kinerja dalam menghasilkan audit yang berkualitas yang akan dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

### **2.1.2 Kinerja Auditor**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2019:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 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, 2019:15).

*Gibson et al* (2018:95) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab 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. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (2017:11) 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. Unsur – unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari :

- 1) Hasil – hasil fungsi pekerjaan
- 2) Pencapaian tujuan Organisasi
- 3) Periode waktu tertentu

Kinerja auditor adalah tingkat pencapaian hasil kerja atas pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang diberikan pada seorang auditor yang dapat diukur secara kuantitatif, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya (Wulandari, 2019).

### **2.1.3 Profesionalisme**

Menurut Kusuma (2020:22) profesionalisme adalah sikap atau semangat mempertahankan suatu profesi dan memelihara citra publik terhadapnya serta

menekuni ilmu dan substansi pekerjaan dalam bidang tersebut. Sedangkan dalam Wijayanti (2022) Profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Istilah profesionalisme yang berasal dari kata profesi yang mengartikan suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan dan metode. Seseorang dikatakan profesionalisme jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku dibidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang di tetapkan Wijayanti (2022).

Menurut Halim (2018:13) adapun indikator profesionalisme yang dapat menjadi tolak ukur yaitu:

- 1) Dedikasi pada profesi
- 2) Kewajiban sosial
- 3) Kemandirian
- 4) Kepercayaan terhadap peraturan profesi
- 5) Hubungan dengan rekan profesi

Jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme itu adalah sikap tanggung jawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya sesuai etika professional yang ada agar tercapainya kinerja.

#### **2.1.4 Komitmen Organisasi**

Robbins (2018:123) mendefinisikan komitmen pada organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan

tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Kasmir (2018) menyatakan bahwa komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Menurut Rivai (2018:186), dalam organisasi sektor publik maupun sektor swasta, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, tujuan organisasi, dan ikatan kerja sehingga bila setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi yang baik bagi perusahaan, tentunya kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja merupakan suatu tolak ukur keberhasilan perusahaan. Menurut Luthans (2019), komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu karyawan akan memberikan kesetiaan serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

Karyawan yang memiliki sikap komit terhadap suatu organisasi akan memiliki jiwa membela organisasinya dan berusaha meningkatkan prestasi yang dimilikinya. Selain itu, seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memiliki rasa mental keyakinan untuk membantu mewujudkan tujuan organisasinya dan mendorong keterlibatan diri seseorang dalam mengambil keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi (Marita dan Yossy, 2018). Komitmen organisasi terbangun apabila setiap individu mengembangkan dua sikap yang berhubungan dengan organisasi atau profesi yaitu:

- 1) Identifikasi yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.

- 2) Keterlibatan yaitu pemahaman dalam suatu pekerjaan terhadap perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.

### 2.1.5 Beban Kerja

Vanchapo (2020:1) mendefinisikan beban kerja sebagai sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja merupakan persepsi atas kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun mental. Beban kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Meidilisa dan Hendra, 2020). Manusia memiliki tingkat pembebanan beban kerja yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan seseorang menjadi *overstress* dan sebaliknya tingkat pembebanan yang terlalu rendah dapat menyebabkan seseorang kehilangan motivasi untuk bekerja dan menyebabkan *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan pembagian tingkat pembebanan yang optimum.

Berdasarkan berbagai definisi tentang beban kerja, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2019:131), terdapat beberapa dimensi dalam beban kerja, yaitu:

- 1) Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
  - a) Terlalu banyak waktu lembur
  - b) Hampir tidak pernah ada waktu luang
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
  - a) Sangat sedikit diperlukan usaha secara mental dengan penuh kesadaran atau sangat sedikit diperlukan konsentrasi
  - b) Cukup diperlukan usaha secara mental dengan kesadaran atau diperlukan cukup konsentrasi
  - c) Sangat diperlukan usaha mental dan konsentrasi tinggi aktivitas yang sangat kompleks sehingga diperlukan perhatian penuh

### 2.1.6 Integritas

Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji semua keputusan. Integritas mengharuskan auditor untuk bersikap jujur, berani, bijaksana, dan bertanggungjawab dalam melaksanakan audit. Auditor dituntut untuk jujur dengan taat pada peraturan, tidak menambah atau mengurangi fakta dan tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun (Dewi 2018). Integritas menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat akan suatu profesi hal ini dikarenakan integritas merupakan kualitas yang menguji tatanan nilai tertinggi bagi suatu profesi. Dengan timbulnya kepercayaan masyarakat dan pengguna laporan lainnya, maka kinerja dari auditor dikatakan meningkat lebih baik. Auditor yang berintegritas adalah

auditor yang mempunyai kemampuan mewujudkan apa yang telah diyakini benar dan baik untuknya. Seseorang auditor harus memiliki sifat integritas dalam mengambil keputusan yang merupakan dasar dari kualitas audit yang akan menjadi kepercayaan publik. Auditor dalam hal ini diuntut untuk bertindak transparan, jujur dan tegas dalam mengaudit laporan klien sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa di pengaruhi oleh pihak lainnya.

### **2.1.7 Etika Profesi**

Etika berasal dari bahasa Yunani, yaitu dari kata *ethos* yang berarti karakter. Nama lain etika adalah moralitas yang berasal dari bahasa Latin yaitu *mores* yang berarti kebiasaan. Moralitas berfokus pada benar atau salah perilaku manusia, sedangkan etika berhubungan dengan pertanyaan bagaimana seseorang bertindak terhadap orang lain. Bertens (2017:6) menyatakan bahwa etika adalah nilai-nilai dan norma-norma moral yang menjadi pegangan seseorang atau kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Profesi adalah suatu bidang pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Dapat disimpulkan bahwa etika profesi (*professional ethics*) adalah suatu sikap yang dimiliki seorang profesional dalam melaksanakan tugasnya dan selalu berpedoman pada norma-norma etis. Menurut Halim (2018:29) etika profesi meliputi suatu standar dari sikap para anggota profesi yang dirancang agar sedapat mungkin terlihat praktis dan realitis, namun tetap idealistis. Setiap auditor harus mematuhi etika profesi mereka agar tidak menyimpangi aturan dalam menyelesaikan laporan keuangan kliennya.

### 2.1.8 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian yang terkait dalam penelitian ini :

- 1) Wijayanti, (2022) “Pengaruh profesionalisme dan pengetahuan audit terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Jakarta. Penelitian ini menggunakan “Profesionalisme dan pengetahuan audit sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme, pengetahuan audit, berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Variabel dalam Wijayanti, (2022) penelitian berbeda dengan peneliti, dimana variabel yang sama hanya satu yaitu variabel profesionalisme, selain itu peneliti sebelumnya menggunakan Teknik analisis yang sama yaitu analisis linier berganda, Adapun lokasi penelitian juga beda, dimana peneliti berlokasi pada KAP di Bali.
- 2) Juliantari, (2020) “Pengaruh Profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control, internal*, dan *locus of control eksternal*”. Penelitian ini menggunakan Profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control, internal*, dan *locus of control eksternal* sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Profesionalisme, komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor *locus of control, internal*, dan *locus of control eksternal* berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kualitas audit. Variabel dalam Juliantari, (2020) penelitian berbeda dengan peneliti, dimana variabel yang sama hanya yaitu variabel profesionalisme, dan komitmen organisasi selain itu peneliti

sebelumnya menggunakan Teknik analisi yang sama yaitu analisis linier berganda. Adapun lokasi penelitian juga sama, dimana peneliti berlokasi pada KAP di Bali.

- 3) Isra, (2023) “Pengaruh profesionalisme, dan pengalaman kerja terhadap kinerja Auditor”. Penelitian ini menggunakan Pengaruh profesionalisme, dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Auditor, Sedangkan Pengaruh profesionalisme, dan pengalaman kerja sebagai variable independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Teknik analaisi data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukan bahwa profesionalisme, dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Auditor. Variabel dalam Isra, (2015) penelitian berbeda dengan peneliti, dimana variabel yang sama hanya satu yaitu variabel profesionalisme, selain itu peneliti sebelumnya menggunakan Teknik analisi yang sama yaitu analisis linier berganda. Adapun lokasi penelitian juga beda, dimana peneliti berlokasi pada KAP di Bali.
- 4) Marita dan Yossy (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh profesionalisme, etika profesi independensi motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal. Penelitian ini menggunakan profesionalme, etika profesi independensi, motivasi dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan kinerja auditor internal sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Penelitian ini menunjukan bahwa profesionalisme, etika profesi independensi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Variabel dalam penelitian Marita dan Yossy

(2018)berbeda dengan peneliti, dimana variabel sama adalah komitmen organisasi namun dianalisis dengan teknik analisis yang sama yakni analisis regresi linear berganda selain itu lokasi penelitian juga berbeda, dimana peneliti berlokasi penelitian pada KAP di Bali.

- 5) Hariyanti (2018) “Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen organisasi , Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor pada kantor akuntan Publik”. Penelitian ini menggunakan Independensi, Kompetensi, Komitmen Pengalaman dan motivasi sebagai Variabel independen. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa Independensi, Kompetensi, pengalaman dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, Komitmen tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel dalam Hariyanti (2018) berbeda dengan peneliti, dimana variabel sama adalah komitmen organisasi namun dianalisis dengan teknik analisis yang sama yakni analisis regresi linear berganda selain itu lokasi penelitian juga berbeda, dimana peneliti berlokasi penelitian pada KAP di Bali.
- 6) Halim, Muhammad (2020) “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja auditor” . Penelitian ini menggunakan pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel dalam Halim, Muhammad (2020) berbeda dengan peneliti, dimana variabel sama adalah komitmen organisasi namun dianalisis dengan

teknik analisis yang sama yakni analisis regresi linear berganda selain itu lokasi penelitian juga berbeda, dimana peneliti berlokasi penelitian pada KAP di Bali.

- 7) Putri (2020) “Pengaruh konflik peran, Beban Kerja dan *Locs Of control* Terhadap kinerja auditor”. Penelitian ini menggunakan konflik peran, beban kerja dan *locus of control* sebagaivariabel devenden. Teknik Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran dan beban kerja berpegaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel dalam Putri (2020) berbeda dengan peneliti, dimana variabel sama adalah Beban Kerja namun dianalisis dengan teknik analisis yang sama yakni analisis regresi linear berganda selain itu lokasi penelitian juga berbeda, dimana peneliti berlokasi penelitian pada KAP di Bali.
- 8) Olivia (2021) “Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja auditor”. Penelitian ini menggunakan Beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variable independen. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Variabel dalam Olivia (2021) berbeda dengan peneliti, dimana variabel sama adalah Beban Kerja namun dianalisis dengan teknik analisis yang sama yakni analisis regresi linear berganda selain itu lokasi penelitian juga berbeda, dimana peneliti berlokasi penelitian pada KAP di Bali.

- 9) Sitompul (2021) “Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan beban kerja, pengalaman kerja dan kompensasi sebagai variable independen. Teknik Analisi data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa beban kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel dalam Sitompul (2021) berbeda dengan peneliti, dimana variabel sama adalah Beban Kerja namun dianalisis dengan teknik analisis yang sama yakni analisis regresi linear berganda selain itu lokasi penelitian juga berbeda, dimana peneliti berlokasi penelitian pada KAP di Bali.
- 10) Daulay (2020) “Integritas auditor, Independensi auditor dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor”. Penelitian ini menggunakan integritas, independensi dan gaya kepemimpinan sebagai variable independen. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa Integritas, independensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel dalam Daulay (2020) berbeda dengan peneliti, dimana variabel sama adalah Integritas namun dianalisis dengan teknik analisis yang sama yakni analisis regresi linear berganda selain itu lokasi penelitian juga berbeda, dimana peneliti berlokasi penelitian pada KAP di Bali.
- 11) Candradewi (2022) “Pengaruh integritas auditor, pemahaman *good goverance*, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor”. Penelitian ini pengaruh integritas auditor, pemahaman *good goverance*, dan budaya

organisasi variable independen. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Pengaruh integritas auditor, pemahaman *good goverance*, dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel dalam Candradewi (2022) berbeda dengan peneliti, dimana variabel sama adalah Integritas namun dianalisis dengan teknik analisis yang sama yakni analisis regresi linear berganda selain itu lokasi penelitian juga sama, dimana peneliti berlokasi penelitian pada KAP di Bali.

- 12) Dewi dan Muliarta (2018) “profesionalisme, integritas dan *locus of control* terhadap kinerja auditor”. Penelitian ini menggunakan profesionalisme, integritas dan *Locus of control* sebagai variable independen. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa profesionalisme, integritas dan *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel dalam Dewi dan Muliarta (2018) berbeda dengan peneliti, dimana variabel sama adalah Profesionalisme dan Integritas namun dianalisis dengan teknik analisis yang sama yakni analisis regresi linear berganda selain itu lokasi penelitian juga sama, dimana peneliti berlokasi penelitian pada KAP di Bali.
- 13) Rahmat dan Prihatni (2022) “Etika profesi, Profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor” Penelitian ini menggunakan Etika profesi, Profesionalisme dan gaya kepemimpinan sebagai variable independen. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa etika profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan profesionalisme dan

gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel dalam Rahmat dan Prihatni (2022) berbeda dengan peneliti, dimana variabel sama adalah Profesionalisme dan Etika profesi namun dianalisis dengan teknik analisis yang sama yakni analisis regresi linear berganda selain itu lokasi penelitian juga berbeda, dimana peneliti berlokasi penelitian pada KAP di Bali.

- 14) Kirana (2023) “Pengaruh independensi, etika profesi dan profesionalisme terhadap kinerja auditor”. Penelitian ini menggunakan sebagai variabel independen, etika profesi dan profesionalisme terhadap kinerja auditor independen. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis regresi liner berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa independensi, etika profesi dan profesionalisme terhadap kinerja auditor berpengaruh positif dan sigifikan terhadap kinerja auditor. Variabel dalam Kirana (2023) berbeda dengan peneliti, dimana variabel sama adalah Profesionalisme dan Etika profesi namun dianalisis dengan teknik analisis yang sama yakni analisis regresi linear berganda selain itu lokasi penelitian beda, dimana lokasi penelitian pada KAP di Bali.
- 15) Timor (2023) “Pengaruh etika profesi, dan inpedensi auditor terhadap kinerja auditor”. Penelitian ini menggunakan terhadap kinerja auditor, etika profesi, dan inpedensi sebagai variabel independen. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis regresi liner berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa etika profesi, dan inpedensi positif dan signifikan terhdap kinerja auditor. Variabel dalam Timor (2023) berbeda dengan peneliti, dimana variabel sama adalah Etika profesi namun dianalisis dengan

teknik analisis yang sama yakni analisis regresi linear berganda selain itu lokasi penelitian juga beda, dimana lokasi penelitian pada KAP di Bali.

