

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan tempat para auditor bekerja dan melimpahkan jasa mereka secara profesional. Kantor Akuntan Publik yang berkualitas dapat dinilai melalui kinerja para auditor dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka secara kompeten (Nasution & Hanum, 2024). Kinerja auditor menjadi perhatian utama baik bagi para pelanggannya maupun masyarakat. Kinerja auditor sendiri ialah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif 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 (Jaya *et al.*, 2022). Pesatnya persaingan dikalangan auditor khususnya pada Kantor Akuntan Publik di Bali dan berkembangnya profesi tersebut menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Besarnya harapan pengguna laporan keuangan pada akuntan publik ini mengharuskan akuntan publik memperhatikan kinerjanya agar menghasilkan kualitas audit yang baik, namun pada era globalisasi saat ini, tidak sedikit terjadi kasus-kasus hukum terkait pelanggaran kode etik oleh auditor. Kasus Enron dan keterlibatan Kantor Akuntan Publik (KAP) Arthur Andersen menjadi salah satu skandal audit paling terkenal dan mencolok dalam sejarah bisnis dan akuntansi. Kasus ini menggarisbawahi kegagalan besar dalam menjalankan peran auditor sebagai pihak independen dan berintegritas yang seharusnya memastikan

transparansi dan akurasi laporan keuangan (Kompasiana, 2023). Arthur Andersen, salah satu firma audit terbesar saat itu, terlibat secara aktif dalam manipulasi laporan keuangan Enron, yang menyebabkan kehancuran bagi keduanya.

Manajemen Enron telah melakukan *window dressing* dengan cara menaikkan pendapatannya senilai US \$ 600 juta dan menyembunyikan utangnya sebesar US \$ 1,2 miliar dengan teknik *off-balance sheet*. Dalam kasus Enron diketahui juga terjadinya perilaku moral hazard diantaranya manipulasi laporan keuangan dengan mencatat keuntungan 600 juta Dollar AS padahal perusahaan mengalami kerugian. Manipulasi keuntungan disebabkan keinginan perusahaan agar saham tetap diminati investor. Auditor Arthur Andersen kantor Huston dipersalahkan karena ikut membantu proses rekayasa laporan keuangan selama bertahun-tahun. Hal ini melanggar prinsip integritas dan kepentingan pihak ketiga yang objektif dalam kode etik akuntansi. Akhirnya pada waktu yang singkat, Enron melaporkan kebangkrutannya kepada otoritas pasar modal. KAP Arthur Andersen juga dipersalahkan karena telah melakukan pemusnahan ribuan surat elektronik dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan audit Enron. KAP yang seharusnya bersifat independent dan bertanggung jawab akan hasil pengauditannya malah tidak dilakukan oleh Arthur Andersen. Akibatnya KAP Arthur Andersen kehilangan kepercayaan publik dan ditutup secara permanen (Kompasiana, 2023). Perbuatan yang dilakukan oleh KAP Arthur Andersen tidak sesuai dengan *Generally Accepted Accounting Principles* (GAAP) dan *Generally Accepted Auditing Standard* (GAAS) (Pratiwi, 2022). Kasus ini adalah contoh yang menunjukkan konsekuensi serius dari pelanggaran kode etik akuntansi. Manipulasi laporan keuangan, penggunaan entitas khusus, konflik kepentingan, dan

kurangnya transparansi merusak integritas dan kepercayaan (Kompasiana, 2023).

Di Indonesia, kasus-kasus pelanggaran kode etik oleh auditor juga kerap terjadi, contohnya kasus salah saji laporan keuangan PT. Garuda Indonesia. Menurut Setyowati (2019), PT. Garuda Indonesia melakukan kesalahan terkait kasus penyajian Laporan Keuangan Tahunan per 31 Desember 2018 yang melibatkan Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang dan rekan. Kasus ini menyoroti sejumlah pelanggaran kode etik profesi dan ketidakpatuhan terhadap Standar Audit (SA) yang menjadi pedoman utama dalam akuntansi publik (Indah, 2022). Pertama, mereka gagal menilai substansi transaksi secara akurat sesuai dengan SA 315 karena mengakui pendapatan piutang yang belum diterima secara nominal oleh perusahaan sebesar USD 239 juta yang berasal dari transaksi dengan PT Mahata Aero Teknologi. Pendapatan diakui tanpa adanya kepastian atas realisasi pembayaran. Kedua, mereka tidak memperoleh bukti audit yang cukup sebagaimana diatur dalam SA 500, dan terakhir, mereka juga tidak mempertimbangkan fakta-fakta setelah tanggal laporan keuangan yang melanggar SA 560. Akibatnya, PT Garuda Indonesia diharuskan untuk menyajikan kembali laporan keuangan tahunannya dan melakukan paparan publik. KAP yang terlibat juga diperintahkan untuk memperbaiki kebijakan dan prosedur pengendalian mutu guna mencegah terjadinya pelanggaran serupa di masa depan. Kasus ini menyoroti pentingnya kepatuhan terhadap standar audit dan tanggung jawab auditor dalam menjaga kepercayaan publik. Ketidakpatuhan terhadap standar ini dapat mengakibatkan kerugian reputasi yang signifikan bagi auditor dan perusahaan yang diaudit. Adanya pelanggaran Standar Audit (SA) yang dilakukan oleh KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang, dan Rekan atas salah saji laporan keuangan

tahunan PT. Garuda Indonesia membuat publik mempertanyakan bagaimana kinerja dari auditor tersebut (Setyowati, 2019).

Di Bali sendiri dalam kasus hukum yang diputuskan pada tanggal 16 Agustus 2021 oleh Pengadilan Negeri Gianyar, Kantor Akuntan Publik (KAP) Ida Ayu Budhananda turut terseret akibat audit yang mereka lakukan atas perusahaan PT. Mitra Prodin. Kasus ini melibatkan John Winkel, warga negara Belanda yang menjabat sebagai direktur utama sekaligus pendiri PT. Mitra Prodin, yang didakwa merugikan perusahaan dalam sengketa hutang-piutang (kasbon) yang berlangsung antara tahun 2016 hingga 2019.

Audit yang dilakukan oleh KAP Ida Ayu Budhananda menjadi bukti utama dalam persidangan untuk menuduh Winkel menyebabkan kerugian perusahaan sebesar 3,1 miliar rupiah. 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 dimasukkan sebagai pengeluaran pribadi terdakwa. Hal ini telah diakui pula oleh kasir dari perusahaan bahwa terjadi banyak kecacatan, tidak valid dalam laporan audit (The East Indonesia, 2021).

Gambaran kasus-kasus skandal tersebut dapat menimbulkan penurunan kinerja auditor bersangkutan bahkan Kantor Akuntan Publik (KAP) naungannya juga ikut

tersangkut. Di mata publik menjadi pertanyaan besar ketika seorang auditor yang memiliki kompetensi yang memadai tetapi tidak mampu menjaga mutu pekerjaan profesionalnya (Junyar, 2021). Akuntan publik seharusnya selalu menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan menunjukkan kinerja serta prestasi kerja yang baik. Dari beberapa kasus skandal akuntansi tersebut dapat diasumsikan bahwa salah satu pemicu terjadinya kasus skandal akuntansi adalah kinerja akuntan publik. Ketika akuntan publik memiliki kinerja yang rendah, maka tidak sedikit peluang skandal akuntansi tersebut terulang kembali serta tidak terkecuali di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Bali.

Auditor sering mengalami konflik peran dalam melaksanakan tugasnya yang dapat memberikan dampak buruk maupun baik terhadap kinerjanya. Konflik peran adalah adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan (Rismayanti & Hutnaleontina, 2020). Timbulnya konflik terjadi ketika perbedaan perintah yang bertolak belakang yang didapatkan seseorang secara langsung dan bersama yang mengakibatkan salah satu perintah tidak bisa dijalankan. Auditor dituntut harus sesuai dengan etika profesi akuntan, sedangkan disisi yang lain auditor juga sering menjumpai tekanan untuk membahayakan integritas auditor dan mendistorsi objektivitas dengan menerbitkan laporan yang menyesatkan (Sianturi, 2022). Oleh karena hal itu, konflik peran dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja seseorang. Konflik yang tidak dikelola dengan baik mampu menghancurkan organisasi melalui penciptaan dinding pemisah

antar rekan kerja dan menghasilkan kinerja yang buruk (Rismayanti & Hutnaleontina, 2020). Siregar (2019) dan Rismayanti & Hutnaleontina (2020) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, sedangkan menurut penelitian Malon *et al.* (2021), konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Inawati (2022) dan Lase *et al.* (2019) mengatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah komitmen profesional. Komitmen profesional didefinisikan sebagai bentuk ketergantungan mental pada profesi, mencakup keyakinan, identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi dan kesediaan untuk mengerahkan upaya untuk profesi mengacu pada keterikatan individu pada profesi mereka, yang melibatkan loyalitas pasif dan keterlibatan aktif dengan organisasi untuk berkontribusi pada keberhasilannya (Sunyoto, 2020). Komitmen profesional dipandang sebagai aspek penting dari dedikasi individu terhadap pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan motivasi, penurunan tingkat pergantian, dan peningkatan kinerja (Sunyoto, 2020). Seorang profesional dalam menjalankan tugasnya pasti akan berdasarkan pada perilaku, sikap dan orientasi terhadap profesinya tersebut, hal ini akan memunculkan loyalitas pada profesinya (Pratiwi, 2022). Para profesional yang merasa terhubung dengan organisasi profesi mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mematuhi norma, aturan, dan kode etik yang berlaku dalam menjalankan tugas mereka. Kepatuhan ini mendorong mereka untuk melakukan proses audit dengan lebih teliti, yang pada gilirannya menghasilkan opini yang lebih andal (Junyar, 2021). Dengan demikian, kinerja audit secara keseluruhan meningkat, memberikan manfaat tidak hanya bagi para profesional itu sendiri, tetapi juga bagi

organisasi dan pemangku kepentingan yang bergantung pada hasil audit tersebut. Menurut Junyar (2021), Pratiwi (2022), Putra & Wirawati (2023) dan Fadhillah (2010), komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sunyoto (2020) menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Tekanan anggaran waktu juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja auditor. Tekanan anggaran waktu merupakan situasi dimana auditor dituntut untuk lebih mengefisiensikan anggaran waktu yang telah disepakati dengan klien (Jaya *et al.*, 2022). Tekanan anggaran waktu adalah situasi di mana seseorang atau kelompok merasa tertekan atau terbatas oleh waktu yang tersedia untuk menyelesaikan suatu tugas atau proyek. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tenggat waktu yang ketat, jumlah pekerjaan yang banyak atau sumber daya yang terbatas. Tekanan ini sering kali dapat mempengaruhi kinerja dan kualitas pekerjaan, serta dapat menimbulkan stress jika tidak dikelola dengan baik (Jaya *et al.*, 2022). Adanya *time budget pressure* seorang auditor dapat menyelesaikan tahapan audit sesuai dengan waktu yang telah dianggarkan, sehingga auditor dapat lebih efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Insani *et al.* (2020), Susanti & Sujana (2019) dan Wikanadi & Suardana (2019), tekanan anggaran waktu memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Rana & Munari (2022), tekanan anggaran waktu dikatakan berpengaruh positif terhadap kinerja audit. Mandasari *et al.* (2019) menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja audit adalah *fee audit*. *Fee audit*

didefinisikan sebagai imbalan yang nominalnya tergantung dari faktor yang mempengaruhinya, antara besarnya perusahaan, kompleksitas jasa audit, risiko audit, dan KAP dalam melaksanakan jasa audit (Vieri *et al.*, 2020). Peraturan yang dikeluarkan oleh IAPI pada tanggal 2 Juli 2008 menyebutkan bahwa dalam menetapkan besarnya *fee audit*, akuntan publik harus mempertimbangkan kebutuhan klien, tugas dan tanggung jawab menurut hukum, independensi, tingkat keahlian, serta tingkat kompleksitas pekerjaan, waktu yang diperlukan, basis penetapan *fee* yang disepakati (Novrilia *et al.*, 2019). Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa *fee audit* merupakan imbalan atas jasa seorang auditor dalam melakukan audit kepada entitas atau klien yang besarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor dan berdasarkan kesepakatan tertulis antara akuntan publik dan klien yang terlibat serta dengan memperhatikan kewajaran imbalan sesuai dengan standar akuntan publik yang berlaku. Besarnya *fee audit* dapat memengaruhi kinerja audit karena *fee* yang memadai memberikan dukungan bagi auditor untuk menjalankan pekerjaannya secara optimal, termasuk alokasi sumber daya, waktu, dan tenaga yang diperlukan (Vieri *et al.*, 2020). Dengan kata lain, *fee audit* yang adil dan proporsional dapat meningkatkan kualitas kinerja audit, sementara *fee* yang terlalu rendah berisiko menurunkan efektivitas dan keakuratan proses audit akibat keterbatasan sumber daya. Vieri *et al.* (2020) dan Sabirin *et al.* (2023) menyatakan bahwa *fee audit* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan menurut penelitian Nursasi *et al.* (2023), Mariyati & Sinarwati (2023) dan Ernawati *et al.* (2021), *fee audit* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kompleksitas tugas juga merupakan hal yang berpengaruh pada kinerja auditor. Kompleksitas tugas diartikan sebagai semakin banyaknya variasi dan

kompleksnya tugas audit yang dikerjakan sehingga menyebabkan kesulitan dalam melakukan proses audit. Semakin kompleks tugas audit disebabkan karena tingginya tingkat kesulitan dan terdapat banyaknya variabel-variabel tugas dalam proses pengauditan (Insani *et al.*, 2020). Saat Auditor melakukan suatu pemeriksaan dalam laporan bukti maka perlu adanya informasi dan laporan bukti yang dibutuhkan pemeriksa untuk melaksanakan audit dan memperkuat laporan audit. Tugas-tugas yang membuat bingung, informasi yang tidak relevan dan tidak terencana, serta alternatif-alternatif yang ada tidak dapat didefinisikan, sehingga data tidak dapat diperoleh dan hasil akhirnya tidak dapat diprediksi. Auditor merasakan bahwa suatu tugas auditor yang dihadapkan adalah tugas yang lengkap (kompleks) maka auditor akan merasakan kesusahan atau kesulitan waktu melaksanakan tugasnya dan tidak dapat menentukan judgment yang profesional (Pangesti & Agustina, 2022). Menurut Zeynistya (2023), kompleksitas tugas dapat dilihat dalam dua aspek. Pertama, kompleksitas komponen yaitu mengacu pada jumlah informasi yang harus diproses dan tahap pekerjaan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Sebuah pekerjaan dianggap semakin rumit ketika pekerjaan tersebut mempunyai hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lainnya, atau pekerjaan tersebut berhubungan dengan pekerjaan sebelum dan sesudahnya. Kedua, kompleksitas koordinatif yang mengacu pada jumlah (hubungan antara satu bagian dengan bagian lain) yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas secara langsung berpengaruh pada kinerja audit, karena auditor harus dapat mengelola hubungan antar informasi, tahapan pekerjaan, serta koordinasi antar tim untuk memastikan audit dilakukan dengan tepat dan hasilnya

dapat diandalkan. Jaya *et al.* (2022), Syamsudin *et al.* (2021) dan Amanda *et al.* (2023) menyatakan bahwa kompleksitas tugas memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor, sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Rana & Munari (2022) dan Insani *et al.* (2020), kompleksitas tugas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini memiliki keunikan dibandingkan penelitian sebelumnya dalam beberapa hal penting. Pertama, dari segi variabel penelitian, studi ini mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja auditor secara menyeluruh, seperti konflik peran, komitmen profesional, tekanan anggaran waktu, *fee audit* dan kompleksitas tugas. Kombinasi variabel ini memberi pemahaman komprehensif tentang aspek-aspek yang memengaruhi kinerja auditor. Kedua, lokasi penelitian terfokus pada Kantor Akuntan Publik di Bali, yang memberikan konteks lokal dengan melihat dinamika dan tantangan spesifik di provinsi tersebut. Penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada skandal-skandal akuntansi berskala besar atau kasus-kasus perusahaan publik tanpa memperhatikan variasi regional atau spesifik lokasi KAP. Terakhir, penelitian ini unik karena menyoroti isu kinerja auditor di era globalisasi, di mana pelanggaran kode etik yang kerap terjadi menimbulkan kekhawatiran pada masyarakat. Pengkajian isu ini secara kontekstual di Indonesia dapat membantu penelitian mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja audit di tengah tuntutan globalisasi dan persaingan.

Adanya fenomena KAP yang masih banyak terkena kasus laporan keuangan bahkan terbukti melanggar ketentuan yang berlaku yang menyebabkan turunnya kinerja auditor sehingga peneliti termotivasi untuk melakukan pengujian dengan

alasan pertama, karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja auditor dan sejauh mana pengaruh setiap faktor terhadap kinerja auditor. Kedua, hasil penelitian yang tidak konsisten. Ketiga, isu tentang kinerja atau profesi audit masih sesuai dengan perkembangan zaman karena menyangkut kode etik sebagai pedoman dalam bekerja, tetapi pelaku profesi banyak melakukan pelanggaran. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Profesional, Tekanan Anggaran Waktu, *Fee audit* dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
2. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap kinerja audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
3. Apakah tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap kinerja audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
4. Apakah *fee audit* berpengaruh terhadap kinerja audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
5. Apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah ditentukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional terhadap kinerja audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali
3. Untuk mengetahui pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap kinerja audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali
4. Untuk mengetahui pengaruh *fee audit* terhadap kinerja audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali
5. Untuk mengetahui kompleksitas tugas terhadap kinerja audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai wadah untuk mengembangkan pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah dalam pengaplikasian teori yang berkaitan dengan *auditing*. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terkait topik yang sama dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan gambaran antara teori yang dilaksanakan selama masa perkuliahan dengan penerapan sebenarnya tentang auditing khususnya mengenai topik penelitian ini.

b. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk menyusun suatu kebijakan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja auditor bagi Kantor Akuntan Publik di Bali. Mendorong peningkatan komitmen profesional auditor melalui pelatihan, pemberian insentif, dan budaya kerja yang lebih mendukung profesionalisme, membantu KAP menetapkan *fee audit* yang wajar agar auditor tetap termotivasi dan kinerja mereka tetap optimal, tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan. Jika penelitian menunjukkan bahwa konflik peran dan tekanan anggaran waktu berdampak negatif terhadap kinerja, KAP dapat merancang kebijakan misalnya dengan memperjelas tugas dan tanggung jawab masing-masing auditor dan dapat meninjau kembali alokasi waktu audit agar auditor tetap bekerja dengan kualitas tinggi tanpa tekanan yang berlebihan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori atribusi pertama kali dikemukakan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Menurut Heider (1958), teori atribusi 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 ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti sifat, karakter, sikap 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. Setiap tindakan atau ide yang akan dilakukan oleh seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal individu tersebut. Faktor internal dan eksternal dari kinerja auditor merupakan salah satu penentu terhadap kinerja dalam menghasilkan audit yang berkualitas dalam menjalankan aktivitas (Sososutiksno *et al.*, 2022).

Berdasarkan beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa, teori atribusi dikatakan merupakan perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal dan kekuatan eksternal. Faktor internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, dalam penelitian ini komitmen profesional dapat

dikategorikan sebagai faktor internal. Teori Atribusi menjelaskan bahwa faktor internal komitmen merupakan salah satu unsur penting dalam dunia kerja saat ini karena komitmen bisa mempengaruhi keberhasilan dan kinerja seseorang dalam pekerjaannya. (Ningsih & Kiswanto, 2019). Hal ini sesuai dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa individu akan berusaha menganalisis mengapa peristiwa muncul dan hasil dari analisis tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka di masa mendatang (Wikanadi & Suardana, 2019). Konflik peran, tekanan anggaran waktu, *fee Audit*, kompleksitas tugas dapat dikategorikan sebagai faktor eksternal karena hal-hal ini muncul karena dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, atasan, rekan kerja, permintaan klien, kebijakan perusahaan, kesepakatan dengan klien, regulasi industri, dan standar pasar. Hal ini sejalan dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal (Susanti & Sujana, 2019).

Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Adanya teori atribusi sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan.

2.1.2 Kinerja Auditor

Kinerja auditor dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan diukur dari beberapa indikator kinerja dan menjadi salah satu pertimbangan yang digunakan untuk memutuskan apakah pekerjaan yang dilaksanakan akan optimal atau bahkan sebaliknya (Rana & Munari, 2022). Kinerja

auditor sendiri ialah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif 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 (Jaya *et al.*, 2022). Sukses atau tidaknya kinerja auditor bisa diukur dari keberhasilannya melaksanakan tugas tanpa menyimpang dari peraturan dan pedoman yang telah ditetapkan (Wahyudi & As'ari, 2024). Seorang auditor harus memastikan bahwa ia memahami pedoman dan peraturan yang berlaku untuk melakukan audit dan ia harus mengikuti prosedur tersebut dengan benar. Jika seorang auditor melanggar peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan, maka kinerjanya dianggap gagal. Oleh karena itu, kesuksesan kinerja seorang auditor sangat tergantung pada kemampuannya untuk memahami dan mengikuti peraturan dan pedoman yang berlaku dalam melaksanakan tugas audit (Wahyudi & As'ari, 2024).

Menurut Rana & Munari (2022), indikator kinerja auditor pada penelitian ini, yaitu :

1. Kualitas kerja, yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.
3. Ketepatan waktu, yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia

Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja auditor merupakan hasil pekerjaan auditor dalam melaksanakan pemeriksaan atas laporan keuangan suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu dan menjadi salah satu pertimbangan yang digunakan untuk memutuskan apakah pekerjaan yang dilaksanakan akan optimal atau bahkan sebaliknya.

2.1.3 Konflik Peran

Konflik peran atau *role conflict* adalah suatu konflik yang timbul dari mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian (Malon *et al.*, 2021). *Role conflict* bisa terjadi ketika seorang individu atau auditor sedang berhadapan dengan perilaku yang bertentangan dengan pola pikir ataupun nilai dari dampak adanya dua peran atau lebih dan harus dijalankan dalam waktu bersamaan maka seorang individu akan mengalami kesulitan melakukan pekerjaannya dalam proses pengambilan suatu keputusan (Lase *et al.*, 2019). Dalam hal ini, auditor merupakan salah satu contoh profesi terjadinya dua perintah secara bersamaan.

Kondisi *role conflict* terjadi karena kadangkala klien juga meminta layanan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Dalam hal ini, dapat menimbulkan konflik antara tugas yang diemban oleh KAP dan permintaan yang disampaikan klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor (Lubis, 2019). Menurut Rosita (2014), ada beberapa indikator konflik peran, 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 dua 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 di bawah arahan yang tidak pasti dan perintah yang tidak jelas

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian Junyar (2021), untuk mengukur konflik peran yaitu :

1. Adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan
2. Penugasan didukung dengan material dan sumber daya
3. Bekerja dengan dua kelompok atau lebih

Auditor yang mengalami konflik peran cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah, karena mereka kesulitan untuk fokus dan memenuhi tuntutan dari berbagai pihak (Halim *et al.*, 2022). Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa konflik peran merupakan situasi di mana seseorang mengalami ketegangan atau kesulitan dalam memenuhi tuntutan dari dua atau lebih peran yang berbeda dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan. Konflik peran dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan berkurangnya kinerja seorang auditor dalam melaksanakan tugas tugasnya.

2.1.4 Komitmen Profesional

Komitmen profesional didefinisikan sebagai bentuk ketergantungan mental pada profesi, mencakup keyakinan, identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi dan kesediaan untuk mengerahkan upaya untuk profesi mengacu pada

keterikatan individu pada profesi mereka, yang melibatkan loyalitas pasif dan keterlibatan aktif dengan organisasi untuk berkontribusi pada keberhasilannya (Sunyoto, 2020).

Komitmen profesional merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada (mempunyai keterikatan terhadap) nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan dari profesinya. Seorang profesional dalam menjalankan tugasnya pasti akan berdasarkan pada perilaku, sikap dan orientasi terhadap profesinya tersebut, hal ini akan memunculkan loyalitas pada profesinya (Pratiwi, 2022). Komitmen profesional sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif, dan bisa menumbuhkan motivasi sehingga kinerja auditor akan meningkat. Komitmen profesional dipandang sebagai aspek penting dari dedikasi individu terhadap pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan motivasi, penurunan tingkat pergantian, dan peningkatan kinerja (Sunyoto, 2020).

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall tahun 1986 adalah konsep profesionalisme untuk menguji profesionalisme para akuntan publik yang meliputi lima dimensi:

1. Pengabdian pada profesi (*dedication*), yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan hidup dan bukan sekedar sebagai alat untuk mencapai tujuan. Penyerahan diri secara total merupakan komitmen pribadi dan sebagai kompensasi utama yang diharapkan adalah kepuasan rohaniyah dan kemudian kepuasan material.

2. Kewajiban sosial (*social obligation*), yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat ataupun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian (*autonomy demands*), yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak yang lain.
4. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
5. Hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*), berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan.

Konsep profesionalisme menjadi hal yang penting karena auditor merupakan aset yang penting pada Kantor Akuntan Publik (KAP) dimana seorang auditor bekerja sebagai indikator keberhasilan KAP. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional adalah tingkat dedikasi, loyalitas dan keterlibatan pada seseorang individu (auditor) terhadap profesi atau pekerjaan mereka sehingga akan menumbuhkan sikap loyalitas pada profesinya. Hal ini mencakup sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan mereka, seberapa besar mereka berinvestasi dalam peran profesional mereka, dan keinginan mereka untuk terus bekerja dan berkembang dalam bidang tersebut.

2.1.5 Tekanan Anggaran Waktu

Time budget pressure adalah suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu yang sangat ketat dan kaku (Junyar, 2021). *Time budget pressure* atau tekanan anggaran waktu merupakan suatu bentuk tekanan yang muncul dari keterbatasan sumber daya untuk melakukan dan menyelesaikan tugas audit dimana auditor dituntut melakukan efisiensi pada anggaran waktu. Sumber daya yang terbatas di berbagai situasi, termasuk masalah profitabilitas, keterbatasan personil dan kendala biaya (Yuniarti, 2020). Tekanan waktu menuntut agar auditor dalam melaksanakan efisiensi terhadap waktu terbatas yang telah disusun dengan sangat ketat dan agar tercapainya hasil audit yang optimal (Yuniarti, 2020). Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian Susmiyanti (2016), untuk mengukur *time budget pressure*, yaitu :

1. Pemahaman auditor atas *time budget*

Auditor harus dapat memahami *time budget* yang telah disetujui oleh klien dengan auditor sehingga auditor dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya.

2. Tanggung jawab auditor atas *time budget*

Auditor harus mengetahui apa saja tanggung jawabnya dalam pekerjaan untuk melakukan audit tersebut serta target-target yang akan dicapai. Sehingga, auditor dapat mempertanggung jawabkan *time budget* yang telah disetujui dan tetap menjaga agar proses audit tetap berjalan sesuai prosedur.

3. Penilaian kerja oleh atasan

Time budget dapat digunakan oleh atasan untuk menilai kinerja auditor dengan

membandingkan dengan kerja sesungguhnya. Auditor yang dapat mencapai *time budget* yang telah disetujui atau telah ditetapkan, maka dapat memberikan gambaran bahwa auditor tersebut memiliki kinerja yang bagus.

4. Alokasi *fee* untuk biaya audit

Pemenuhan *time budget* yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh *fee* yang akan diterima. Dikarenakan *fee audit* mempengaruhi lancar tidaknya proses audit dan juga untuk pengalokasian biaya audit.

5. Frekuensi revisi untuk *time budget*

Apabila frekuensi revisi tinggi, maka auditor akan merasa tertekan dengan keadaan tersebut untuk memenuhi *time budget* yang telah disepakati. Auditor melakukan revisi atas anggaran waktu apabila terdapat masalah dalam proses selama melakukan audit, dengan keadaan auditor yang tertekan akan berdampak pada kualitas audit.

Merujuk pada situasi di mana auditor atau tim audit memiliki waktu yang terbatas untuk menyelesaikan proses audit. Tekanan ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk tenggat waktu yang ketat, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, dan sumber daya yang terbatas. Ini sering menyebabkan perasaan stres, terburu-buru, dan kecemasan karena individu merasa kesulitan untuk memenuhi tenggat waktu atau menyelesaikan semua tanggung jawabnya dalam kerangka waktu yang tersedia (Insani *et al.*, 2020). *Time budget pressure* merupakan faktor situasional yang dapat mempengaruhi penyimpangan perilaku dalam audit seperti mengurangi prosedur audit yang dibutuhkan yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja auditor (Susanti & Sujana, 2019).

Dari Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tekanan anggaran waktu

adalah situasi dimana seseorang atau organisasi harus menyelesaikan tugas, proyek atau kegiatan dalam jangka waktu yang sangat terbatas sesuai dengan perjanjian yang dibuat sebelumnya. Tekanan ini biasanya muncul ketika tenggat waktu yang ditetapkan sangat ketat atau jumlah waktu yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang diharapkan sehingga dapat mempengaruhi kualitas kinerja auditor.

2.1.6 *Fee Audit*

Menurut Vieri *et al.* (2020), *fee audit* didefinisikan sebagai imbalan yang nominalnya tergantung dari faktor yang mempengaruhinya, antara besarnya perusahaan, kompleksitas jasa audit, risiko audit, dan KAP dalam melaksanakan jasa audit. *Fee audit* merupakan imbalan atas jasa seorang auditor dalam melakukan audit kepada entitas atau klien yang besarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor dan berdasarkan kesepakatan tertulis antara akuntan publik dan klien yang terlibat serta dengan memperhatikan kewajaran imbalan sesuai dengan standar akuntan publik yang berlaku (Nursasi *et al.*, 2023).

IAPI mengeluarkan surat keputusan pada tanggal 2 juli 2008 tentang bagaimana menetapkan *audit fee* nomor KEP.024/IAPI/VII/2008. Peraturan ini mengatur tentang penetapan imbalan jasa (*fee*) *audit* yang dibayarkan kepada KAP atas jasa profesional yang diberikannya. Dalam surat keputusan tersebut disebutkan bahwa dalam menetapkan imbalan jasa (*fee*) *audit*, akuntan publik harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kebutuhan klien
2. Tugas dan tanggungjawab menurut hukum

3. Independensi
4. Tingkat keahlian dan tanggungjawab yang melekat pada pekerjaan yang dilakukan serta tingkat kompleksitas pekerjaan
5. Banyaknya waktu yang diperlukan secara efektif digunakan oleh akuntan publik dan stafnya untuk menyelesaikan pekerjaan
6. Basis penetapan *fee* yang disepakati.

Dalam Peraturan Pengurus Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) Nomor 2 Tahun 2016 tentang penentuan imbalan jasa audit laporan keuangan yang dibagi menjadi 3 metode, yakni :

1. Penentuan imbalan jasa bersifat lumpsum
2. Penentuan imbalan jasa berdasarkan jam kerja personil atau gabungan dari tim perikatan
3. Penentuan imbalan jasa berdasarkan jam kerja personil atau gabungan tim perikatan dengan pagu anggaran klien.

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian Susmiyanti (2016), untuk mengukur *fee audit*, yaitu :

1. Risiko audit

Besar kecilnya *fee audit* yang diterima oleh auditor dipengaruhi oleh risiko audit dari kliennya.

2. Kompleksitas jasa yang diberikan

Fee audit yang akan diterima auditor, disesuaikan dengan tinggi rendahnya kompleksitas tugas yang akan dikerjakannya. Semakin tinggi tingkat kompleksitasnya maka akan semakin tinggi *fee audit* yang akan diterima oleh auditor.

3. Tingkat keahlian auditor dalam industri klien

Auditor yang memiliki tingkat keahlian yang semakin tinggi akan lebih mudah untuk mendeteksi kecurangan-kecurangan pada laporan keuangan kliennya.

4. Struktur biaya KAP

Auditor mendapatkan *fee*-nya disesuaikan dengan struktur biaya pada masing-masing KAP. Hal ini dikarenakan untuk menjaga auditor agar tidak terjadi perang tarif.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *fee audit* merupakan imbalan atas jasa seorang auditor dalam melakukan audit kepada entitas atau klien yang besarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor dan berdasarkan kesepakatan tertulis antara akuntan publik dan klien yang terlibat serta dengan memperhatikan kewajaran imbalan sesuai dengan standar akuntan publik yang berlaku.

2.1.7 Kompleksitas Tugas

Menurut Pertiwi *et al.* (2021), kompleksitas tugas adalah bentuk tugas yang berat dan tidak sedikit dari seorang auditor dalam menghadapi pertanggungjawaban yang penuh atas tugas tersebut. Kompleksitas tugas merupakan suatu tugas dengan sejumlah struktur dan sejumlah proses yang rumit, membutuhkan kemampuan dalam mengintegrasikan suatu masalah atau adanya persepsi individu tentang suatu tugas yang disebabkan terbatasnya kapabilitas dan daya ingat (Yuniarti, 2020). Pada proses pelaksanaan audit, keberagaman tugas dan kesulitan tugas akan membuat proses audit menjadi sangat kompleks sehingga mempengaruhi kinerja auditor itu sendiri (Jaya *et al.* 2022). Dalam penelitian Jaya *et al.* (2022), kompleksitas tugas dapat dilihat dalam 2 (dua) aspek, yaitu :

1. Kompleksitas komponen, mengacu pada jumlah informasi yang harus diproses dan harapan pekerjaan yang harus dilakukan menyelesaikan sebuah pekerjaan. Suatu pekerjaan dianggap semakin rumit jika informasi yang harus diproses dan tahap-tahap yang harus dilakukan semakin banyak.
2. Kompleksitas tugas koordinatif, mengacu pada jumlah koordinasi (hubungan antara satu bagian pekerjaan dengan bagian lain) yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Sebuah pekerjaan dianggap semakin rumit ketika pekerjaan tersebut memiliki keterkaitan dari pekerjaan yang lainnya atau pekerjaan yang akan dilaksanakan tersebut terkait dengan pekerjaan yang sebelum dan sesudahnya.

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian Susmiyanti (2016), untuk mengukur kompleksitas tugas, yaitu :

1. Kesulitan tugas

Tugas dikatakan sulit apabila mengandung sedikit informasi. Semakin sedikit informasi yang terkandung terkait dengan suatu tugas, maka kompleksitas tugas akan semakin tinggi pula. Sehingga keadaan yang seperti itu dapat mengurangi kualitas audit.

2. Struktur tugas

Struktur tugas merupakan kejelasan informasi dari tugas-tugas tersebut. Sebuah tugas yang memiliki ambiguitas tinggi akan membuat semakin tingginya kompleksitas tugas.

Auditor yang mengalami kompleksitas tugas cenderung merasa kurang percaya diri dalam kinerja mereka Lase *et al.* (2019). Auditor yang dihadapkan pada tugas yang kompleks mengalami kesulitan dalam mengelola informasi dan koordinasi

dapat mengganggu proses pengambilan keputusan sehingga mengurangi kualitas kinerja mereka .

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Sujana (2019), meneliti tentang pengaruh *time budget pressure*, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan kompleksitas tugas pada kinerja auditor. Variabel dalam penelitian ini adalah *time budget pressure*, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan kompleksitas tugas sebagai variabel independen, sedangkan kinerja audit sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di Perwakilan BPKP Provinsi Bali, menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa *time budget pressure* dan kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor sedangkan komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Sujana (2019), memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu sama sama meneliti mengenai pengaruh *time budget pressure* dan kompleksitas tugas terhadap kinerja audit sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dimana penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Sujana (2019), dilakukan di Perwakilan BPKP Provinsi Bali sedangkan dalam penelitian terbaru ini menggunakan lokasi di KAP provinsi Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Insani *et al.* (2020), meneliti tentang kompleksitas tugas, pengalaman kerja dan *time budget pressure* terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan di kantor akuntan publik Kota Makassar. Variabel

dalam penelitian ini adalah kompleksitas tugas, pengalaman kerja dan *time budget pressure* sebagai variabel independen sedangkan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompleksitas tugas dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor sedangkan tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik Kota Makassar. Persamaan penelitian Insani *et al.* (2020), dengan penelitian ini terletak dari penggunaan kompleksitas tugas dan *time budget pressure* sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Metode pengumpulan data yang digunakan juga sama sama menggunakan kuesioner sedangkan perbedaan terletak pada lokasi yang dipilih. Lokasi penelitian oleh Insani *et al.* (2020), dilakukan di kantor akuntan publik Kota Makassar sedangkan pada penelitian ini dilakukan di KAP provinsi Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti & Hutnaleontina (2020), meneliti tentang pengaruh *time budget pressure*, konflik peran dan pemahaman *good governance* pada kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Bali. Variabel dalam penelitian ini adalah *time budget pressure*, konflik peran dan pemahaman *good governance* sebagai variabel independen sedangkan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear ganda. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa tekanan anggaran waktu dan konflik peran memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Bali, sebaliknya penelitian ini mengungkapkan bahwa pemahaman tata kelola yang baik memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja auditor. Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama meneliti pengaruh

time budget preassure dan konflik peran terhadap kinerja auditor sedangkan perbedaan terletak pada lokasi penelitian dimana lokasi yang dipilih oleh Rismayanti & Hutnaleontina (2020), dilakukan di Inspektorat Provinsi Bali sedangkan penelitian ini dilakukan di KAP seluruh Bali.

Vieri *et al.* (2020) meneliti mengenai pengaruh budaya organisasi dan *fee audit* terhadap kinerja auditor. Variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan *fee audit* sebagai variabel independen sedangkan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan *fee audit* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Persamaan dari penelitian yang dilakukan Vieri *et al.* (2020), dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh *fee audit* terhadap kinerja auditor sedangkan perbedaan dalam kedua penelitian ini adalah pada penelitian Vieri *et al.* (2020), tidak menggunakan variabel independen lain seperti komitmen profesional, *time budget preassure*, kompleksitas tugas dan *fee audit* seperti dalam penelitian ini.

Junyar (2021) meneliti tentang pengaruh komitmen profesional, konflik peran, kompleksitas tugas, *time budget preassure* dan pengalaman terhadap kinerja auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di Semarang). Variabel dalam penelitian ini adalah komitmen profesional, konflik peran, kompleksitas tugas, *time budget preassure* dan pengalaman sebagai variabel independen sedangkan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya komitmen profesional yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan untuk

kompleksitas tugas, konflik peran, *time budget pressure* dan pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Junyar (2021), dengan penelitian ini adalah sama sama menggunakan komitmen profesional, konflik peran, kompleksitas tugas, *time budget preassure* sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen sedangkan perbedaannya terletak pada penggunaan variabel pengalaman pada penelitian Junyar (2021), sedangkan penelitian ini menggunakan variabel lain yaitu *fee audit*. Perbedaan juga dilihat dari pemilihan lokasi dimana penelitian Junyar (2021) dilakukan di KAP di Semarang sedangkan penelitian ini dilakukan di KAP di Bali.

Pertiwi *et al.* (2021) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, profesionalisme dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor. Variabel dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, profesionalisme dan kompleksitas tugas sebagai variabel independen sedangkan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di kantor akuntan publik di wilayah Jakarta Selatan. Teknik penentuan sampel menggunakan simple random sampling dan pengujian hipotesis riset ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor dan kompleksitas tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Perbedaan kedua penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian Pertiwi *et al.* (2021), dilakukan di KAP di wilayah Jakarta sedangkan penelitian ini dilakukan di KAP provinsi Bali. Persamaan dari penelitian Pertiwi *et al.* (2021), dan penelitian ini adalah sama sama meneliti tentang pengaruh pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor.

Malon *et al.* (2021) meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi, struktur audit dan konflik peran terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di provinsi Bali. Variabel dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, struktur audit dan konflik peran sebagai variabel independen sedangkan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi, struktur audit dan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di provinsi Bali. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Malon *et al.* (2021), dan penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel konflik peran sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen selain itu kedua penelitian ini sama sama menggunakan kuisisioner sebagai metode pengumpulan data. Perbedaan kedua penelitian yaitu dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel komitmen organisasi, struktur audit melainkan menggunakan variabel lain yaitu komitmen profesional, tekanan anggaran waktu, kompleksitas tugas dan *fee audit*.

Pratiwi (2022) meneliti mengenai pengaruh komitmen profesional, kompleksitas tugas, *locus of control* dan *time bugdet preassure* terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di provinsi Bali. Variabel dalam penelitian ini adalah komitmen profesional, kompleksitas tugas, *locus of control* dan *time bugdet preassure* sebagai variabel independen sedangkan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* dan alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen

profesional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Bali. Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di provinsi Bali. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Bali. *Time budget pressure* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di provinsi Bali. Persamaan dari kedua penelitian ini terletak pada lokasi yang dipilih yaitu KAP provinsi Bali dan sama sama meneliti pengaruh komitmen profesional, kompleksitas tugas dan *time budget pressure* terhadap kinerja auditor. Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah pada penelitian oleh Pratiwi (2022), terdapat variabel *locus of control* sebagai salah satu variabel independennya sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel independen lain yaitu *fee audit* dan konflik peran.

Adhitama & Ramantha (2023) meneliti tentang kompetensi, kompleksitas tugas, stress kerja dan kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Variabel dalam penelitian ini adalah kompetensi, kompleksitas tugas, stress kerja sebagai variabel independen sedangkan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan hasil penelitian kompleksitas tugas dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Perbedaan antara kedua penelitian ini terletak pada lokasi yang dipilih, pada penelitian yang dilakukan oleh Adhitama & Ramantha (2023), dilaksanakan di BPK RI Perwakilan Provinsi Bali sedangkan penelitian ini dilakukan di KAP seluruh Bali. Persamaan dalam kedua penelitian ini adalah sama sama meneliti bagaimana

pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor.

Nursasi *et al.* (2023) meneliti tentang analisis *fee audit*, audit tenure dan profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor di KAP 1 kota Malang. Variabel dalam penelitian ini adalah *fee audit*, audit tenure dan profesionalisme sebagai variabel independen sedangkan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Metode sampel yang digunakan yaitu *multistage sampling* (sampling bertahap) yang menghasilkan data primer dengan menggunakan kuesioner, dimana responden adalah 50 auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *fee audit* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan audit tenure dan profesionalisme auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Persamaan kedua penelitian ini terletak pada penggunaan *fee audit* sebagai salah satu variabel independennya dan kinerja auditor sebagai variabel dependennya. Perbedaan terletak pada lokasi dimana lokasi yang dipilih oleh Nursasi *et al.* (2023), di KAP 1 kota Malang sedangkan penelitian ini menggunakan KAP diseluruh Bali.

