

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era Revolusi Industri 4.0 saat ini, ditandai dengan perkembangan teknologi dan informasi yang semakin masif. Menghendaki entitas bisnis untuk ikut beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman tersebut. Oleh karenanya, jasa akuntan publik juga dituntut untuk lebih meningkatkan ketelitian dan kehati-hatian dalam mengkonstruksi mutu laporan keuangan. Mengingat, muara dari jasa akuntan publik tidak lain hanya untuk kepentingan publik. Perkembangan teknologi dan informasi tersebut paralel dengan kemajuan ekonomi yang makin kompetitif. Perubahan mencolok itu berdampak pada orientasi entitas bisnis dalam memperoleh keuntungan. Hal demikian ditegaskan oleh Mulyanto (2018:211) bahwa kemajuan teknologi tidak hanya berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja, tapi juga alokasi dana operasi. Oleh karenanya orientasi bisnis pun mengalami fluktuasi, sehingga pada saat ini diperlukan untuk meningkatkan persaingan dalam dunia usaha.

Meningkatnya dunia persaingan dalam usaha salah satunya yaitu jasa oleh kantor akuntan publik, sehingga menuntut setiap akuntan publik untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai kualitas audit yang lebih baik. Menurut Mulyadi (2009:121), profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat. Profesi auditor merupakan profesi yang

berbasis kepercayaan sebab profesi ini ada karena masyarakat mempunyai harapan bahwa mereka akan melakukan tugasnya dengan baik dari pengalaman kerja, kompetensi dan profesionalisme yang dimilikinya. Namun auditor mungkin saja akan merasa dalam tekanan ketaatan dan beban kerja ketika mendapat perintah dari atasan maupun perintah dari klien untuk melakukan penyimpangan audit dan pelanggaran kode etik yang bertentangan dengan standar profesional akuntan publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit.

Fenomena yang terjadi adalah Laporan keuangan merupakan laporan yang berisikan informasi seputar keuangan yang dimiliki oleh sebuah organisasi pada periode waktu tertentu. Laporan keuangan dibuat dan diterbitkan untuk dapat memberikan informasi keuangan bagi pihak eksternal maupun pihak internal perusahaan. Alasan suatu laporan keuangan perlu di audit oleh akuntan publik adalah guna menghindari kesalahan yang dapat terjadi, namun pada pelaporan keuangan yang dibuat masih terdapat pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh akuntan publik yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di dalam negeri maupun luar negeri. Hal ini menyebabkan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap kualitas audit yang dihasilkan. Hal ini dapat dilihat dari adanya kasus laporan keuangan yang terjadi yang melibatkan beberapa perusahaan dan auditor, misalnya kasus kegagalan audit pada perusahaan Kimia Farma dan Bank Lippo (Riyandari,2017).

Pada tahun 2004, terdapat kasus yang melibatkan Kantor Akuntan Publik (KAP) Drs. Ketut Gunarsa terbukti telah melakukan pelanggaran

terhadap Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan Bali Hai Resort and Spa untuk tahun buku 2004 yang berpotensi berpengaruh signifikan terhadap Laporan Auditor Independen. Oleh karena itu Menteri Keuangan (Menkeu) membekukan izin Akuntan Publik (AP) Drs. Ketut Gunarsa, Pemimpin Rekan dari KAP K. Gunarsa dan I.B Djagera selama 6 bulan.

Kasus KAP Amir Abdi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan (Afiliasi dari RSM Internasional). Saat ini KAP tersebut masih dalam proses penyelidikan terkait over statement pada LKT 2017 PT Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk (AISA). Penggelembungan ditemukan setelah manajemen baru AISA meminta dilakukan investigasi atas LKT perusahaan 2017. Hasil investigasi menemukan over statement hingga Rp 4 triliun pada akun piutang usaha, persediaan, dan aset tetap Grup TPS Food dan sebesar Rp 662 miliar pada pos penjualan serta Rp 329 miliar pada EBITDA (laba sebelum bunga, pajak, depresiasi dan amortisasi) entitas bisnis Food. Ditemukan pula pada dugaan aliran dana sebesar Rp 1,78 triliun dengan berbagai skema dari Grup TPS Food kepada pihak-pihak yang diduga terafiliasi dengan manajemen lama. Menariknya, investigasi atas lapkeu AISA ini dilakukan oleh EY. Khusus KAP ini, karena masih dalam penyelidikan, OJK belum merilis sanksi (www.cnbcindonesia.com, 2019).

Kasus yang menjadi polemik akhir-akhir ini yakni PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk (GIAA) pada tahun 2018, yang melibatkan beberapa kantor Akuntan Publik. Yakni, Kantor Akuntan Publik

(KAP) Sutanto, Tanubrata, Fahmi, Bambang & Rekan Akuntan Publik Kasner Sirumapea. Akuntan Publik tersebut dinilai belum sepenuhnya mengukur substansi transaksi dengan baik, terkait dengan perlakuan piutang dan pendapatan lain-lain sehingga dinilai melanggar Standar Audit No 315. Sementara Akuntan Publik Kasner, belum menemukan bukti yang valid untuk mengukur ketepatan perlakuan akuntansi sesuai dengan perjanjian dalam transaksi tersebut. Dengan demikian, divonis melanggar Standar Audit No 500. Tidak hanya itu, Akuntan Publik tersebut di atas juga melanggar Standar Audit No 560 Karena belum mempertimbangkan fakta-fakta pasca tanggal laporan keuangan, sebagai dasar pertimbangan ketepatan perlakuan (Okezone.com, 2018). Kasus tersebut merupakan potret etos kerja auditor di tanah air yang mengalami kemerosotan.

Kinerja auditor merupakan suatu pencapaian auditor dalam melaksanakan tanggung jawab dan penugasan yang diberikan kepadanya yang menjadi salah satu tolak ukur untuk menentukan apakah suatu pekerjaan auditor dilakukan dengan baik atau sebaliknya (Febriani dan Budhiarta, 2016). Kinerja auditor merupakan kualitas pekerjaan auditor yang dinilai berdasarkan kemampuan auditor untuk melakukan pemeriksaan pada kewajaran laporan keuangan klien secara objektif, serta pemberian opini yang tepat atas kewajaran laporan keuangan tersebut. Berbagai prosedur audit dan tahapan pekerjaan yang harus dilalui memaksa auditor untuk menyeimbangkan kualitas pekerjaan dengan waktu yang tersedia sehingga opini atas kewajaran laporan keuangan dapat

dipublikasikan tepat waktu. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dari kualitas. Kualitas kerja yaitu mutu menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yaitu, pengalaman kerja, kompetensi, profesionalisme, tekanan ketaatan, dan beban kerja.

Pengalaman bagi seorang auditor sangatlah berperan penting bagi keahlian seorang auditor. Susetyo (2009) menyatakan bahwa pengalaman kerja (*audite 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. Menurut Abjan (2021) dan Salam (2020), Afriastuti (2021), Yuniarti (2021), dan Rozalina (2020), pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Menurut Sahana (2020) dan Wiradinata (2021), pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja audito.

Menurut Wulandari dan Kurnianto (2011), kompetensi merupakan karakteristik mendasar seorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan. Kompetensi seorang auditor diuji dari pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Saifuddin (2004) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat,

intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Hariyanti & Mustikawati (2019), Soerono (2020), Anggriani (2020), Rambitan (2021) dan Abjan (2021), Afriastuti (2020), kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Menurut penelitian Wu *et al* (2016), Pertiwi (2020), Sari (2021), Wiradinata (2021), Yoseva (2021), kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

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 (Friska, 2012). Sikap profesionalisme seorang auditor sangat berperan penting dalam pemeriksaan laporan keuangan perusahaan. Menurut Anggraini (2021) dan Cahya Sumirat (2014), profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Irsyadi (2021), Juliantara (2020), Rahma (2021), Soerono (2020), Wiradinata (2021), profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Tekanan ketaatan menurut Ratna (2021: 249) merupakan tipe tekanan sosial yang terjadi ketika individu dengan otoritas yang lebih tinggi memberikan perintah kepada individu lainnya. Tekanan ketaatan merupakan kondisi dimana seorang auditor dihadapkan dengan dilema penerapan satandar profesi auditor. Klien atau pimpinan dapat saja menekan auditor untuk melanggar standar profesional auditor. Menurut Priyga & Ayem (2019), Pratiwi (2020), tekanan ketaatan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam pembuatan audit *judgement*.

Menurut Muslim *et al* (2018), Rozalina (2020), Salam (2020), tekanan ketaatan berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Menurut Soeprihanto (2013), beban kerja merupakan satu unsur yang harus diperhatikan oleh seorang karyawan untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi, selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Panggalo (2017), Putri (2018), Suprpta dan Setiawan (2018), beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, terdapat ketidakkonsistenan dari hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian kembali terhadap pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, profesionalisme, tekanan ketaatan dan beban kerja terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di bali.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam peneneelitian ini adalah :

- 1) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kineerja auditor?
- 3) Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor?
- 4) Apakah tekanan ketaatan berpengaruh terhadap kinerja auditor?
- 5) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tekanan ketaatan terhadap kinerja auditor.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang dapat di peroleh dari penelitian ini adalah

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan berguna untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh dibangku kuliah, khususnya dibidang akuntansi serta membandingkan dengan praktik yang ada dilapangan terutama yang berhubungan dengan kinerja auditor dengan pengalaman kerja, kompetensi, profesionalisme, tekanan ketaatan, beban kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi tambahan refrensi 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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait seperti kantor Akuntan publik, dan auditor dalam mengambil keputusan yang tepat.



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 atribusi menjelaskan situasi disekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial dengan *dispositional attributions* dan *situasional attribution*. *Dispositional attributions* adalah penyebab internal yang mengacu pada sepek 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 mempengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat (Gordon & Graham 2006).

2.1.2 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 Kompetensi

Dalam Standar Profesional 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.

2.1.4 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 profesional, 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.

2.1.5 Tekanan Ketaatan

Tekanan ketaatan adalah jenis tekanan pengaruh sosial yang dihasilkan ketika individu dengan perintah langsung dari perilaku individu lain. Teori ketaatan menyatakan bahwa individu yang memiliki kekuasaan merupakan suatu sumber yang dapat mempengaruhi perilaku orang dengan perintah yang diberikannya (Idris, 2012).

Tekanan ketaatan ini timbul akibat adanya kesenjangan ekspektasi yang terjadi antara entitas yang diperiksa dengan auditor telah menimbulkan suatu konflik tersendiri bagi auditor. Dalam suatu audit umum, auditor dituntut untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan entitas untuk menghindari adanya pergantian auditor. Pemberian opini wajar tanpa pengecualian tanpa bukti-bukti audit yang memadai, dapat berubah dari masalah standar audit (khususnya masalah standar pelaporan) ke masalah kode etik (independensi dan benturan kepentingan).

Tekanan ketaatan dihasilkan oleh individu yang memiliki kekuasaan dimana dalam hal ini, tekanan tersebut diartikan sebagai tekanan yang diterima KAP dari entitas yang diperiksa untuk melakukan tindakan yang menyimpang dari standar etika dan profesionalisme. Individu yang memiliki kekuasaan adalah sumber yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain dengan perintah yang diberikannya

(Jamilah *et.al*, 2007). Menurut Yustrianthe (2012), auditor akan merasa dalam tekanan ketaatan saat mendapatkan perintah dari atasan atau dari klien untuk melakukan yang mereka inginkan yang mungkin bertentangan dengan standar dan etika profesi auditor.

Tekanan ketaatan adalah jenis tekanan pengaruh sosial yang dihasilkan ketika individu dengan perintah langsung dari perilaku individu lain (Yendrawati, 2015). Banyaknya tekanan terhadap auditor baik dari atasan maupun dari klien dapat membuat auditor menghadapi tekanan ketaatan. Tekanan ketaatan dapat berupa perintah dari atasan untuk melakukan sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Tekanan yang diterima akan mempengaruhi perilaku dari seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Seorang bawahan yang diberi tekanan oleh atasannya akan mematuhi instruksi atasan bagaimanapun arahan professional.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa tekanan ketaatan merupakan kondisi dimana seorang auditor dihadapkan pada dilema penerapan standar profesi auditor sehingga timbul konflik akibat adanya kesenjangan ekspektasi yang terjadi antara entitas yang diperiksa dengan auditor telah menimbulkan suatu konflik tersendiri bagi auditor, sehingga dengan demikian dapat menurunkan kinerja seorang auditor.

2.1.6 Beban Kerja

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu

(performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja auditor. Beban kerja (*workload*) merupakan beban pekerjaan yang dihadapi oleh seorang auditor dalam kegiatannya dengan jangka waktu tertentu (Ardie, 2017). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu yang sudah ditentukan (Soeprihanto, 2013). Beban kerja merupakan satu unsur yang harus diperhatikan oleh seorang karyawan untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi, selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Soeprihanto, 2013).

Menurut Dhania (2010), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja auditor, apabila beban kerja yang diberikan atasan kepada auditor tidak sesuai dengan

kemampuan yang dapat diselesaikan auditor dalam kurun waktu tertentu, maka akan mengakibatkan kinerja auditor menjadi kurang optimal dari yang seharusnya auditor tersebut mampu hasilkan.

2.1.7 Kinerja Auditor

Menurut Dali & Mas'ud (2014) kinerja auditor adalah kemampuan seorang auditor dalam menghasilkan temuan dari tugasnya dalam kegiatan pemeriksaan. Kinerja auditor merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang auditor yang melakukan pekerjaannya dalam pemeriksaan laporan keuangan, dan menjadi suatu pengukuran apakah hasil kerja seseorang auditor tersebut sudah baik ataupun buruk (Elizabeth & Friska, 2013).

Rikawati (2012) berargumen bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas dan ketepatan waktu. Trisnaningsih (2007), menyatakan kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Kinerja auditor menurut Mulyadi (2010) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan 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.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan.



2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian Abjan (2021) meneliti tentang pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan gender terhadap kinerja auditor (studi empiris pada KAP dikota malang). Analisi data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Kinerja auditor sebagai variabel dependen. Kompetensi, pengalaman kerja, dan gender sebagai variabel independen. Sumber data menggunakan data primer dan menggunakan metode *purposive sampling*. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 84 kuesioner, kuesioner yang dikembalikan sebanyak 60, dan data yang dapat diolah sebanyak 44. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, Sedangkan variabel gender tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di kota Malang.

Afriastuti (2021) meneliti tentang pengaruh komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor (studi kasus pada Inspektorat Kota Jambi). Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang memiliki jabatan fungsional di Inspektorat Kota Jambi. Kuesioner disebarakan ke 46 responden, hanya 40 data yang kembali dan dapat dianalisis. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan versi program SPSS versi 22.0. Variabel dependen adalah kinerja auditor, dan variabel independen adalah komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen

profesional, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja auditor.

Anggraini (2020) meneliti tentang pengaruh independensi, profesionalisme, dan kompetensi terhadap kinerja auditor. Peneliti menguji auditor BPKP di Sumatera Barat dengan jumlah sampel sebanyak 72 auditor BPKP. Kinerja auditor sebagai variabel dependen. Independensi, profesionalisme, dan kompetensi sebagai variabel independen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, dimana tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%). Sedangkan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, dimana tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%). Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat diperluas ruang penelitian dengan melibatkan Inspektorat dan menambahkan variabel lain yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja auditor.

Pratiwi (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja dan profesionalisme terhadap kinerja auditor pada PT Telkom Indonesia di Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan populasi dalam penelitian ini adalah auditor internal di PT Telkom Indonesia Bandung. Variabel dependen

adalah kinerja auditor dan variabel independen beban kerja dan profesionalisme. Dalam penelitian menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan 35 auditor internal di PT Telkom Indonesia di Kota Bandung. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian Pratiwi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, sedangkan profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Putri (2018) melakukan penelitian dengan judul pengaruh konflik kerja, beban kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja auditor dimediasi kepuasan kerja (Studi kasus di kantor akuntan publik di kota Semarang). Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menetapkan ciri-ciri khusus sesuai dengan tujuan penelitian, dimana jumlah responden sebanyak 78 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda 2 tahap dan *path analysis*. Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat diketahui bahwa konflik kerja, beban kerja dan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, konflik kerja dan komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja, namun beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja dan kepuasan kinerja tidak memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja.

Salam (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh gender, tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, dan pengalaman terhadap kinerja

auditor dalam membuat penilaian audit. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada auditor. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 22.0. Hasil penelitian Salam menunjukkan bahwa tekanan ketaatan, kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dalam pembuatan audit *judgement*.

Sahana (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh independensi, pengalaman kerja dan kode etik terhadap kinerja auditor pada inspektorat kabupaten tegal. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah 40 auditor Inspektorat Kabupaten Tegal. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian Sahana menunjukkan: (1) independensi dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor (2) kode etik berpengaruh terhadap kinerja auditor (3) independensi, pengalaman kerja dan kode etik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor.

Sari (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara. Data yang digunakan adalah data primer, dengan jumlah sampel 55 auditor, dimana penelitian ini dilakukan selama kurang lebih dua bulan. Rumusan masalah dalam penelitian ini

adalah apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara dan sebaliknya apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *secondary data analysis* (ADS). Hasil penelitian ini, hipotesis pertama menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hipotesis kedua adalah komitmen organisasi berpengaruh tidak terhadap kinerja auditor. Kesimpulan hasil penelitian variabel kompetensi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor.

Wiradinata (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh independensi, kompetensi, sensitivitas etika, profesionalisme, dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi berganda dengan teknik sampling jenuh untuk penentuan sampel sesuai dengan jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan 121 sampel yaitu auditor dari kantor akuntan Publik di Bali. Hasil penelitian Wiradinata menunjukkan independensi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, kompetensi dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan sensitivitas etika dan profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Persamaan ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu pengalaman kerja, kompetensi, profesionalisme,

tekanan ketaatan dan beban kerja sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Perbedaan ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada daerah KAP dan instansi yang diteliti yaitu, Malang, Palembang, Jakarta Selatan, Jakarta Timur, Bali, Inspektorat Kota Jambi, Inspektorat Kabupaten Tegal, Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara, BPK RI Perwakilan Maluku Utara, PT Telkom Indonesia di Kota Bandung, dan BPKP Sumatera Utara. Ada beberapa perbedaan variabel independen dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang. Adapun perbedaan dalam teknik pengambilan sampel digunakan pada penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang (penelitian sekarang menggunakan *Purposive Sampling*).

