

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu**

Sebagai bahan perbandingan dalam penelitian ini, maka penulis mengungkapkan beberapa hasil penelitian terdahulu dari sejumlah peneliti. Adapun penjelasan dari hasil-hasil penelitian terdahulu adalah:

Saraswati dan Badera (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran pada Kinerja Auditor KAP di Bali”. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik kuesioner yang disebarakan kepada auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Bali. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh profesionalisme, pengalaman kerja, konflik peran, dan ketidakjelasan peran pada kinerja auditor. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di Provinsi Bali sebanyak 78 auditor. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini diperoleh nilai signifikansi uji t untuk variabel pengaruh konflik peran pada kinerja auditor sebesar 0,017 lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar -0,198. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya konflik peran, maka kinerja auditor semakin menurun dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Konflik peran dapat muncul ketika seorang auditor yang melaksanakan tugasnya dihadapkan dengan permintaan klien yang tidak sesuai dengan hasil yang dikerjakan.

Winidiantari dan Widhiyani (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor”. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada responden berupa daftar pernyataan mengenai konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur

audit, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Provinsi Bali yang terdata dalam Direktori IAPI tahun 2014, dimana kuesioner yang disebar sebanyak 73 kuesioner dan hanya 65 kuesioner yang kembali. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa konflik peran tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja auditor, sedangkan struktur audit berpengaruh positif signifikan pada kinerja auditor. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh tingkat signifikansi uji t untuk variabel konflik peran sebesar 0,257 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf nyata yaitu 0,05. Sementara hasil pengujian untuk variabel struktur audit diperoleh nilai  $\beta_3$  sebesar 0,698 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata yaitu 0,05. Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran yang dialami oleh auditor di Provinsi Bali tidak menimbulkan perasaan tertekan karena KAP di Bali mengaudit perusahaan dengan entitas kecil dengan jumlah staf audit yang relatif sedikit. Selain itu, penelitian ini menjelaskan bahwa penerapan struktur audit di KAP bisa mempermudah pekerjaan auditor agar kinerja auditor semakin meningkat.

Kresna dan Triyani (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Eksternal”. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) berupa daftar pernyataan yang terperinci dan lengkap. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP Provinsi DKI Jakarta baik KAP *big four* maupun yang bukan *big four* yang dibagikan kepada 100 responden dan mendapatkan respon sebanyak 77 responden. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa struktur audit dan konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Hal tersebut dapat dilihat dari *Unstandardized B* yang positif sebesar 0,627 dan 0,279 untuk variabel struktur audit dan konflik peran dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari  $\alpha$  yaitu 0,05). Penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu meningkatkan kinerja auditor karena adanya susunan pemeriksaan yang jelas dan terstruktur, serta auditor dapat memeriksa secara rinci dan tidak

terlewat. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa konflik peran yang dianggap menjatuhkan mental namun kenyataannya cenderung mendorong untuk bekerja lebih baik dan dapat memperlihatkan kepada atasan bahwa staf tersebut sedang bekerja di bawah tekanan.

Alfianto dan Suryandari (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang dan bersedia berpartisipasi sejumlah 56 responden. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa struktur audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil pengolahan data, penelitian ini diperoleh nilai signifikansi variabel struktur audit yaitu sebesar 0,134 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa baik tugas yang tidak terlalu rumit maupun tugas yang relatif rumit, auditor yang menjadi subyek penelitian dari KAP yang menggunakan struktur audit secara terperinci dan yang tidak terperinci menunjukkan kinerja yang sepadan. Oleh karena itu, semakin rinci struktur audit yang diterapkan oleh KAP, belum tentu diimbangi dengan peningkatan kinerja auditor.

Wiratmaja dan Suardana (2018) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Bali.” Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik kuesioner yang diukur menggunakan Skala *Likert* 4. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang ada di seluruh KAP di Provinsi Bali yang terdaftar di IAPI tahun 2015. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Bali. Berdasarkan hasil pengolahan data, penelitian ini diperoleh tingkat signifikansi *t* pada uji dua sisi untuk variabel tekanan waktu sebesar 0,023 dan signifikansi *t* pada uji satu sisi adalah 0,0115 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan terhadap waktu yang diberikan untuk penyelesaian tugas audit, maka semakin baik kinerja auditor. Tekanan waktu

dapat membantu untuk mengawasi kinerja auditor agar tidak terjadi penundaan pekerjaan dan tugas dapat diselesaikan secara tepat waktu.

Gayatri dan Suputra (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Struktur Audit, Tekanan Waktu, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor”. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk menjawab bagaimana pengaruh struktur audit, disiplin kerja, tekanan waktu, dan komitmen organisasi pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) Provinsi Bali. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada 9 KAP yang terdaftar dalam Direktori IAPI tahun 2015 sebanyak 80 auditor. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor, sedangkan tekanan waktu tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel struktur audit memperoleh nilai  $\beta_1 = 0,530$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Sementara variabel tekanan waktu memperoleh nilai  $\beta_2 = 0,074$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,354 yang lebih besar dari taraf nyata sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor sudah mempunyai alokasi waktu yang disesuaikan dengan kompleksitas tugas yang diberikan sehingga auditor seharusnya melaksanakan tugas yang diberikan secara efisien.

Olukayode (2017) melakukan penelitian dengan judul “*Work Stress Factors and Employee Job Performance in a Nigerian Manufacturing Firm: An Empirical Assessment*”. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah kuesioner. Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner menjadi sasaran bagi metode statistik deskriptif dan inferensial menggunakan kombinasi analisis univariat dan multivariat dalam menentukan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdaftar dalam perusahaan manufaktur di negara Nigeria sebanyak 350 responden dengan teknik *stratified random*

*sampling*. Hasil dari pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang negatif secara signifikan antara konflik peran (sebagai salah satu faktor dari *work stress*) dan *job performance*. Berdasarkan hasil pengujian tersebut diperoleh nilai  $\beta$  sebesar -0,224 dengan tingkat signifikansi sebesar -2,456 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini dapat menjelaskan bahwa konflik peran (sebagai salah satu faktor dari *work stress*) yang diidentifikasi dapat menimbulkan beban yang berat bagi setiap kandidat karyawan dan terjadi ketika keadaan pekerjaan yang normal hampir berhenti dan mulai mempengaruhi proses kinerja dalam suatu organisasi. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini adalah kondisi kerja di perusahaan manufaktur sering mempengaruhi karyawan untuk stres terkait dengan pekerjaan yang cenderung mengganggu kinerja karyawan.

Kanayo (2016) melakukan penelitian dengan judul “*The Influence of Self Esteem and Role Stress on Job Performance of Technical College Employees*”. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation modeling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan termasuk dosen teknik dan petugas *workshop* di universitas teknik yang dipilih di negara bagian Rivers dan Bayelsa, Nigeria sebanyak 162 karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah konflik peran tidak berpengaruh negatif pada *job performance*. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh  $\beta$ -value sebesar 0,56 dan nilai  $p < 0,001$ . Konflik peran dapat terjadi ketika karyawan dihadapkan dengan harapan untuk peran yang berbeda, seperti ketika dua peran harus dilakukan secara bersamaan atau ketika menjalankan satu peran untuk mencegah melakukan hal yang lain. Penelitian ini menunjukkan bahwa kemungkinan ada karyawan yang diharapkan untuk melakukan lebih dari satu pekerjaan pada satu waktu, karyawan itu tidak boleh dihukum oleh manajemen dalam kegagalan pencapaian target karena konflik peran yang disebabkan oleh kesalahan administrasi. Sebagai akibatnya, karyawan bisa melakukan tugas yang diberikan sesuai kemampuannya dan sebaik mungkin.

Abuaddous *et al.* (2015) melakukan penelitian dengan judul “*Audit Structure, Time Pressure and Judgment Accuracy: A Comparison between Strategic System Audit and Traditional Audit*”. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *2x2 factorial design experiment* dalam ANOVA untuk memanipulasi data struktur audit dan *time pressure* serta *Mann-Whitney U test* untuk menganalisis nilai “Median” yang dipertimbangkan bagi ukuran sampel yang lebih kecil. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 81 mahasiswa yang termasuk dalam *M.A. (Masters of Arts) in Accounting* dan *M.B.A. (Master of Business Administration)* dari universitas-universitas di Yordania. Hasil dari penelitian ini adalah tekanan waktu (*time pressure*) dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja auditor saat melakukan penilaian pada bisnis klien sebesar 0,001. Dengan demikian, peneliti tersebut melakukan *Mann-Whitney U analysis* untuk membandingkan antara kinerja subjek penelitian dengan panel para ahli tanpa atau adanya tekanan waktu. Berdasarkan analisis tersebut, penelitian ini menunjukkan bahwa auditor yang melakukan tugasnya tanpa tekanan waktu tidak terdapat perbedaan yang signifikan dengan panel para ahli sebesar 0,15 sedangkan auditor yang melakukan tugasnya di bawah tekanan waktu terdapat perbedaan yang signifikan dengan panel para ahli sebesar 0,002. Dalam hal ini, tekanan waktu memiliki hubungan yang negatif pada penilaian auditor terhadap risiko bisnis. Setelah itu, penelitian ini membandingkan antara penilaian risiko bisnis di bawah struktur SSA (*Strategic System Audit*) dan struktur TA (*Traditional Audit*) untuk mengetahui metode mana yang kurang terpengaruh oleh tekanan waktu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa subjek yang menggunakan SSA lebih mampu menghasilkan penilaian audit yang efektif sebesar 0,016 dibandingkan dengan yang menggunakan TA sebesar 0,001. Secara keseluruhan, tekanan waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor yang menggunakan struktur SSA namun lebih banyak berpengaruh negatif bagi auditor yang menggunakan struktur TA.

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Konflik Peran**

#### **2.2.1.1. Pengertian Konflik Peran**

Robbins dan Judge (2015:183) mendefinisikan bahwa konflik peran adalah suatu situasi yang mana individu dihadapkan oleh ekspektasi peran yang berbeda-beda. Konflik peran merupakan hasil yang terjadi karena kepatuhan dengan salah satu persyaratan peran mempersulit untuk menyesuaikan dengan yang lainnya. Pada keadaan yang ekstrem, dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan masuk secara bersamaan ke dalam pekerjaan, kelompok kerja, divisi, kelompok demografis, serta identitas yang berbeda dan dapat menimbulkan suatu konflik ketika ekspektasi dari seseorang bertentangan dengan ekspektasi lainnya.

Sedangkan pengertian konflik peran menurut Lubis (2010:56) adalah suatu keadaan yang timbul karena dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja dapat menyebabkan diabaikannya perintah yang lain. Dalam melaksanakan tugasnya, terutama ketika menghadapi suatu masalah tertentu, seorang profesional sering menerima dua perintah sekaligus. Perintah pertama berasal dari kode etik profesi, sedangkan perintah kedua berasal dari sistem pengendalian yang berlaku di perusahaan. Apabila seorang karyawan profesional bertindak sesuai dengan kode etik, maka staf itu akan merasa tidak berperan sebagai karyawan perusahaan yang baik. Sebaliknya jika karyawan bertindak sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh perusahaan, maka staf itu akan merasa telah bertindak secara tidak profesional.

Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja. Konflik ini berdampak negatif terhadap perilaku karyawan seperti timbulnya ketegangan kerja, penurunan komitmen pada organisasi, dan penurunan kinerja secara keseluruhan (Lubis, 2010:57).

### **2.2.1.2. Faktor-Faktor yang Menimbulkan Konflik Peran**

Tidak adanya pengetahuan tentang struktur audit yang rinci, staf audit biasanya memperoleh hambatan dalam pelaksanaan tugas audit. Beberapa faktor yang menyebabkan hambatan tersebut adalah (Lubis, 2010:56):

- 1) Mekanisme birokratis organisasi yang tidak sesuai dengan aturan  
Konflik peran biasanya timbul karena proses pengendalian birokratis dalam organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Konflik ini dapat terjadi dalam lingkungan kerja akuntan publik yang sehubungan dengan dua rangkaian tuntutan yang bertentangan.
- 2) Koordinasi arus kerja  
Koordinasi arus kerja adalah bagaimana berbagai kegiatan pekerjaan yang saling berkaitan dapat dikoordinasikan dengan baik dan apakah setiap karyawan mendapatkan informasi tentang perkembangan tugasnya secara memadai.
- 3) Kecukupan wewenang  
Kecukupan wewenang untuk mengukur seberapa jauh staf yang berwenang mengambil keputusan yang penting dan untuk mengendalikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan.
- 4) Kecukupan komunikasi  
Kecukupan komunikasi adalah tingkat penyediaan informasi yang dapat diandalkan dan tepat waktu sesuai dengan kepentingan.
- 5) Kemampuan adaptasi  
Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan untuk menghadapi berbagai perubahan kondisi secara baik dan tepat waktu.

### **2.2.1.3. Indikator dalam Konflik Peran**

Indikator-indikator dari konflik peran yang dikembangkan oleh Rizzo, House dan Lirtzman menurut Yasa (2017) sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia  
Organisasi mempunyai tenaga kerja yang melakukan suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda dan dalam penerimaan penugasan didukung oleh sumber daya manusia yang tidak cukup untuk menyelesaikannya.



2. Mengesampingkan aturan  
Karyawan berusaha untuk mengesampingkan peraturan yang ada agar dapat menyelesaikan pekerjaan dan menerima permintaan dari dua pihak atau lebih yang tidak berkaitan satu sama lain.
3. Kegiatan yang tidak perlu  
Karyawan cenderung melaksanakan pekerjaan yang hanya diterima oleh satu pihak namun tidak dikehendaki oleh pihak lainnya dan melakukan kegiatan yang semestinya tidak perlu.
4. Arahan yang tidak jelas  
Karyawan melakukan pekerjaan dari atasan di bawah arahan yang tidak pasti dan instruksi yang tidak jelas.

#### **2.2.1.4. Empat Metode untuk Menyelesaikan Konflik Peran**

Konflik dapat timbul karena beberapa orang berpegang teguh pada nilai-nilai profesionalisme, sedangkan yang lainnya cenderung mengabaikan dan bahkan tidak menganut nilai-nilai tersebut di dalam organisasi. Adapun metode-metode yang digunakan dalam penyelesaian konflik peran adalah (Lubis, 2010:326):

1. Arbitrasi merupakan cara yang digunakan saat konflik terjadi di dalam organisasi dan membutuhkan pihak ketiga dengan harapan bahwa pihak tersebut dapat menyelesaikan konflik di organisasi.
2. Mediasi merupakan metode yang memerlukan seorang penengah atau juri dalam penyelesaian konflik dan pihak tersebut mengambil keputusan demi kepentingan perusahaan.
3. Kompromi merupakan metode yang lebih baik dibandingkan yang lainnya dan kadang-kadang digunakan dalam pendekatan berperilaku, jika perbedaan masih dapat dikompromikan.
4. Metode langsung.

## **2.2.2. Struktur Audit**

### **2.2.2.1. Pengertian Struktur Audit**

Sitorus dan Wijaya (2016) menyatakan bahwa struktur audit merupakan proses atau susunan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan audit, yang berarti bagaimana kegiatan struktur tersebut disusun sedemikian rupa untuk selanjutnya dilaksanakan sehingga tujuan dapat dicapai. Struktur audit harus menentukan secara rinci prosedur audit yang diperlukan untuk mencapai tujuan audit. Struktur audit dapat berfungsi sebagai petunjuk mengenai apa yang harus dilakukan dan instruksi bagaimana hal tersebut harus diselesaikan, alat-alat untuk melakukan koordinasi, pengawasan, dan pengendalian audit serta alat-alat untuk penilaian kualitas kerja yang dilaksanakan (Ruhbaniah *et al.*, 2017).

Staf audit yang memiliki pengetahuan tentang struktur audit dan menerapkannya dengan baik dalam melakukan jasa audit, maka staf tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan lebih terstruktur. Namun staf audit yang hanya mempunyai sedikit pengetahuan tentang struktur audit dan tidak menerapkannya dengan baik, hasilnya adalah staf tersebut mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi ini terjadi karena kurangnya koordinasi arus kerja dan berdampak pada kesulitan yang dihadapi oleh auditor dalam menentukan langkah terbaik dan prosedur yang memadai dalam menyelesaikan pengauditan. Penggunaan dan pemahaman struktur audit sangat diperlukan oleh auditor untuk melakukan tugasnya lebih baik sehingga meningkatkan kinerja auditor. Hal ini menyebabkan teknik dan prosedur audit yang digunakan oleh KAP (Kantor Akuntan Publik) menjadi lebih efektif dan efisien (Alfianto dan Suryandari, 2015).

### **2.2.2.2. Indikator dalam Struktur Audit**

Dalam penggunaan struktur audit oleh KAP (Kantor Akuntan Publik) diperlukan sebuah indikator yang menjadi patokan bagi auditor untuk melakukan tugas pengauditan secara tepat. Indikator yang digunakan dalam struktur audit menurut Sitorus dan Wijaya (2016) adalah:

1. Prosedur atau Aturan dalam Pelaksanaan Audit.
2. Petunjuk atau Instruksi Pelaksanaan Audit.
3. Mematuhi Keputusan yang Ditentukan.
4. Penggunaan Media Transformasi (Komputer) dan Kebijakan Audit yang Komprehensif dan Terintegritas.

Berikut ini adalah penjelasan dari masing-masing indikator yang digunakan dalam struktur audit:

1. Prosedur atau Aturan dalam Pelaksanaan Audit

Mulyadi (2013:86) mengatakan bahwa prosedur audit adalah instruksi rinci untuk mengumpulkan tipe bukti audit tertentu yang harus diperoleh pada saat tertentu dalam audit. Prosedur audit yang biasanya dilakukan oleh auditor meliputi (SPAP 2016, Seksi 500):

- a) Inspeksi mencakup pemeriksaan atas catatan atau dokumen, baik internal maupun eksternal, dalam bentuk kertas, elektronik, atau media lain, atau pemeriksaan fisik atas suatu aset.
- b) Observasi terdiri dari melihat langsung suatu proses atau prosedur yang dilakukan oleh orang lain, sebagai contoh, observasi oleh auditor atas penghitungan persediaan yang dilakukan oleh personel entitas, atau melihat langsung pelaksanaan aktivitas pengendalian.
- c) Konfirmasi eksternal merupakan bukti audit yang diperoleh auditor sebagai respons langsung tertulis dari pihak ketiga (pihak yang mengonfirmasi), dalam bentuk kertas, atau secara elektronik, atau media lain.
- d) Penghitungan ulang terdiri dari pengecekan akurasi penghitungan matematis dalam dokumen atau catatan.
- e) Pelaksanaan kembali adalah pelaksanaan prosedur atau pengendalian secara independen oleh auditor yang semula merupakan bagian pengendalian intern entitas.
- f) Prosedur analitis terdiri dari pengevaluasian atas informasi keuangan yang dilakukan dengan menelaah hubungan yang dapat diterima antara data keuangan dengan data non-keuangan.

- g) Permintaan keterangan terdiri dari pencarian informasi atas orang yang memiliki pengetahuan, baik keuangan maupun non-keuangan, di dalam atau di luar entitas.

## 2. Petunjuk atau Instruksi Pelaksanaan Audit

Tahap-tahap pelaksanaan audit atas laporan keuangan adalah (Mulyadi, 2013:122):

### a) Penerimaan Perikatan Audit

Perikatan (*engagement*) adalah kesepakatan dua pihak untuk mengadakan suatu ikatan perjanjian. Dalam ikatan perjanjian tersebut, klien menyerahkan pekerjaan audit atas laporan keuangan kepada auditor dan auditor sanggup untuk melaksanakan pekerjaan audit tersebut berdasarkan kompetensi profesionalnya. Langkah awal pekerjaan audit atas laporan keuangan berupa pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak perikatan audit dari calon klien atau untuk melanjutkan atau menghentikan perikatan audit dari klien berulang.

### b) Perencanaan Audit

Langkah berikutnya setelah perikatan audit diterima oleh auditor adalah perencanaan audit. Keberhasilan penyelesaian perikatan audit sangat ditentukan oleh kualitas perencanaan audit yang dibuat oleh auditor.

### c) Pelaksanaan Pengujian Audit

Tahap ketiga pekerjaan audit adalah pelaksanaan pengujian audit atau disebut dengan pekerjaan lapangan. Pelaksanaan pekerjaan lapangan ini harus mengacu ke tiga standar auditing yang termasuk dalam kelompok “standar pekerjaan lapangan”. Tujuan utama pelaksanaan pekerjaan lapangan ini adalah untuk memperoleh bukti audit tentang efektivitas pengendalian intern klien dan kewajaran laporan keuangan klien.

### d) Pelaporan Audit

Tahap akhir pekerjaan audit atas laporan keuangan adalah pelaporan audit. Pelaksanaan tahap ini harus mengacu ke “standar pelaporan”. Dua langkah penting yang harus dilaksanakan oleh auditor dalam pelaporan audit ini adalah:

- (1) Menyelesaikan audit dengan meringkas semua hasil pengujian dan menarik kesimpulan

Setelah semua prosedur audit yang diperlukan selesai dilaksanakan, auditor perlu menggabungkan informasi yang dihasilkan melalui berbagai prosedur audit tersebut untuk menarik simpulan secara menyeluruh dan memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan auditan.

- (2) Menerbitkan laporan audit

Akhir proses audit adalah penyajian laporan audit (*audit report*) yang berisi pernyataan pendapat atau pernyataan tidak memberikan pendapat atas laporan keuangan.

### 3. Mematuhi Keputusan yang Ditetapkan

Menurut Mulyadi (2013:62), Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menetapkan lima kode etik yang harus dipatuhi oleh auditor adalah:

- 1) Independensi, Integritas, dan Objektivitas

Dalam menjalankan tugasnya, anggota KAP harus selalu mempertahankan sikap mental independen di dalam memberikan jasa profesional meliputi independen dalam fakta (*in fact*) maupun dalam penampilan (*in appearance*). Dalam menjalankan tugasnya pula, anggota KAP harus mempertahankan integritas dan objektivitas, harus bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dan tidak boleh membiarkan faktor salah saji material (*material misstatement*) yang diketahuinya atau mengalihkan (mensubordinasikan) pertimbangannya kepada pihak lain.

- 2) Standar Umum dan Prinsip Akuntansi

Anggota KAP harus mematuhi standar berikut ini yang dikeluarkan oleh badan pengatur standar yang ditetapkan IAI terdiri atas kompetensi profesional, kecermatan dan keseksamaan profesional, perencanaan dan supervisi, serta data relevan yang memadai. Di samping itu, anggota KAP tidak diperkenankan melakukan hal sebagai berikut:

- a) Menyatakan pendapat atau memberikan penegasan bahwa laporan keuangan atau data keuangan suatu entitas disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum atau;

b) Menyatakan bahwa ia tidak menemukan perlunya modifikasi material yang harus dilakukan terhadap laporan atau data tersebut agar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku, apabila laporan tersebut memuat penyimpangan yang berdampak material terhadap laporan atau data secara keseluruhan dari prinsip-prinsip akuntansi yang ditetapkan oleh badan pengatur standar yang ditetapkan IAI.

3) Tanggung Jawab kepada Klien

Anggota KAP tidak diperkenankan mengungkapkan informasi klien yang rahasia, tanpa persetujuan dari klien. Sebagai anggota KAP juga tidak diperkenankan mendapatkan klien dengan cara menawarkan *fee* yang dapat merusak citra profesi.

4) Tanggung Jawab kepada Rekan Seprofesi

Berikut ini adalah beberapa tanggung jawab auditor kepada rekan seprofesi:

a) Anggota wajib memelihara citra profesi, dengan tidak melakukan perkataan dan perbuatan yang dapat merusak reputasi rekan seprofesi.

b) Anggota wajib berkomunikasi tertulis dengan akuntan publik pendahulu bila akan mengadakan perikatan (*engagement*) audit menggantikan akuntan publik pendahulu atau untuk tahun buku yang sama ditunjuk akuntan publik lain dengan jenis dan periode serta tujuan yang berlainan.

c) Akuntan publik tidak diperkenankan mengadakan perikatan attestasi yang jenis attestasi dan periodenya sama dengan perikatan yang dilakukan oleh akuntan yang lebih dahulu ditunjuk klien, kecuali apabila perikatan tersebut dilaksanakan untuk memenuhi ketentuan perundang-undangan atau peraturan yang dibuat oleh badan yang berwenang.

5) Tanggung Jawab dan Praktik Lain

Berikut ini adalah beberapa tanggung jawab dan praktik lain bagi seorang auditor:

a) Anggota tidak diperkenankan melakukan tindakan dan/atau mengucapkan perkataan yang mencemarkan profesi.

- b) Anggota dalam menjalankan praktik akuntan publik diperkenankan mencari klien melalui pemasangan iklan, melakukan promosi pemasaran dan kegiatan pemasaran lainnya sepanjang tidak merendahkan citra profesi.
- c) Anggota KAP tidak diperkenankan untuk memberikan/menerima komisi apabila pemberian/penerimaan komisi tersebut dapat mengurangi independensi. Selain itu, *fee* referal (rujukan) hanya diperkenankan bagi sesama profesi.
- d) Anggota hanya dapat berpraktik akuntan publik dalam bentuk organisasi yang diizinkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku dan/atau yang tidak menyesatkan dan merendahkan citra profesi.

#### 4. Penggunaan Media Transformasi (Komputer) dan Kebijakan Audit yang Kompherensif dan Terintegritas

Menurut Mulyadi (2013:344), berbagai macam penggunaan komputer dalam audit disebut dengan istilah Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK) atau *Computer Assisted Audit Techniques* (CAATs). Hal-hal yang harus dipertimbangkan oleh auditor dalam penggunaan TABK adalah:

- (a) Sistem informasi komputer tidak menggunakan dokumen *input* atau tidak adanya jejak audit (*audit trail*).
- (b) Kegiatan pemeriksaan memerlukan peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam prosedur audit.

Penggunaan TABK dalam pelaksanaan berbagai prosedur audit adalah seperti berikut (Mulyadi, 2013:345):

- a. Pengujian rincian transaksi dan saldo, seperti penggunaan perangkat lunak audit untuk menguji semua (suatu sampel) transaksi dalam *file* computer.
- b. Pengujian *review* analitik, seperti penggunaan perangkat lunak audit untuk mengidentifikasi unsur atau fluktuasi yang tidak biasa.
- c. Pengujian pengendalian (*test of control*) atas pengendalian umum sistem informasi komputer, seperti penggunaan data uji untuk menguji prosedur akses ke perpustakaan program (*program libraries*).

- d. Pengujian pengendalian atas pengendalian aplikasi sistem informasi komputer, seperti penggunaan data uji untuk menguji berfungsinya prosedur yang telah diprogram.
- e. Mengakses *file*, yaitu kemampuan untuk membaca *file* yang berbeda *record*-nya dan berbeda formatnya.
- f. Mengelompokkan data berdasarkan kriteria tertentu.
- g. Mengorganisasi *file*, seperti menyortasi, dan menggabungkan.
- h. Membuat laporan, mengedit dan memformat keluaran.
- i. Membuat persamaan dengan operasi rasional (AND; OR; =; < >; <; >; if).

### **2.2.2.3. mpak Struktur Audit**

Penggunaan pendekatan struktur audit memiliki tiga keuntungan sebagai berikut (Alfianto dan Suryandari, 2015):

1. Struktur audit dapat mendorong efektifitas dan efisiensi, serta mengurangi litigasi yang dihadapi oleh kantor akuntan publik.
2. Pengauditan dilaksanakan dengan berbagai tahapan yang terstruktur, sehingga struktur audit membantu atasan dalam memberi tugas kepada staf auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan. Selain itu, penggunaan struktur audit akan menjelaskan bagaimana suatu proses audit dilakukan.
3. Penggunaan struktur audit juga akan memperjelas arus kerja dan koordinasi dalam tim, serta membantu auditor dalam mengambil keputusan sehingga mempermudah tugas yang dilakukan oleh auditor.

Sementara itu, peningkatan struktur audit memberikan dampak baik secara internal maupun eksternal. Secara internal, auditor dapat meningkatkan kompleksitas lingkungan bisnis yang sedang dihadapinya dan juga klien serta menambah jumlah peraturan yang harus dipatuhi oleh auditor dan klien. Secara eksternal, struktur audit dapat meningkatkan kekuatan pasar dengan diversifikasi dan diferensiasi dalam pelayanan serta melakukan perputaran staf yang tinggi (Budiman, 2016).



### **2.2.3. Time Budget Pressure**

#### **2.2.3.1. Pengertian *Time Budget Pressure***

Dalam proses pengauditan, setiap KAP (Kantor Akuntan Publik) perlu mengestimasi waktu yang dibutuhkan (anggaran waktu) agar proses pengauditan dapat berjalan secara efektif. Anggaran waktu digunakan untuk memandu pekerjaan auditor dalam menentukan langkah-langkah audit bagi setiap program auditnya. Penetapan anggaran waktu ditentukan oleh KAP dengan meminta persetujuan dari klien yang bersangkutan. Dengan anggaran waktu yang telah disusun, keseluruhan waktu yang disediakan oleh KAP dialokasikan kepada masing-masing auditor yang terlibat (Jelista, 2015). Dengan demikian, anggaran waktu merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas pengauditan (Wiratmaja dan Suardana, 2018).

Penetapan anggaran waktu yang ketat oleh KAP dapat mengakibatkan auditor seringkali bekerja dengan waktu yang terbatas. Padahal dalam melakukan tugasnya, auditor harus memeriksa keseluruhan laporan keuangan perusahaan klien dengan benar untuk menghindari terjadinya kecurangan dari laporan keuangan tersebut (Jelista, 2015). Oleh karena itu, pengertian *time budget pressure* (tekanan anggaran waktu) menurut Wahyuni *et al.* (2018) adalah pengalokasian waktu yang ditentukan oleh klien kepada auditor dalam proses pengauditan guna menghindari adanya kecurangan waktu dan permainan yang dilakukan oleh auditor dalam mengumpulkan bukti-bukti untuk mendukung hasil pemeriksaan.

Dalam melakukan pekerjaannya, auditor akan dihadapkan dengan adanya tekanan anggaran waktu. Pada saat auditor menghadapi tekanan anggaran waktu, auditor memberikan dua respon yaitu tipe fungsional yang merupakan perilaku auditor untuk bekerja lebih baik dan menggunakan waktu sebaik-baiknya serta tipe disfungsional yang merupakan sebaliknya (Sitorus, 2016). Oleh sebab itu, tekanan anggaran waktu merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku auditor dalam mencapai kinerja yang baik. Apabila tekanan anggaran waktu sesuai dengan yang diharapkan auditor dapat meningkatkan kinerjanya, sedangkan tekanan anggaran waktu yang tidak sesuai dengan yang diharapkan auditor dapat menurunkan kinerjanya (Suprpta dan Setiawan, 2017).

### **2.2.3.2. Penggolongan *Time Pressure***

Menurut Sitorus (2016), *time pressure* dapat dibedakan menjadi dua jenis sebagai berikut:

#### **1. *Time budget pressure*.**

*Time budget pressure* adalah keadaan dimana auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah ditetapkan atau terdapat pembatasan waktu dalam anggaran waktu yang sangat ketat. *Time budget pressure* yang diberikan oleh sebuah organisasi kepada auditor bertujuan untuk mengurangi biaya audit. Semakin cepat waktu pengerjaan audit oleh auditor, maka semakin berkurang biaya pelaksanaan audit yang dikeluarkan oleh organisasi.

#### **2. *Time deadline pressure***

*Time deadline pressure* adalah kondisi dimana auditor dituntut untuk menyelesaikan tugas audit secara tepat waktu. Auditor yang menyelesaikan tugasnya melebihi waktu normal yang telah dianggarkan, maka auditor tidak dapat memenuhi permintaan klien dengan tepat waktu dan kemungkinan jenjang karirnya mengalami kesulitan di masa mendatang.

### **2.2.3.3. Indikator *Time Budget Pressure***

Menurut Zam dan Rahayu (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur *time budget pressure* adalah:

#### **1. Keketatan anggaran waktu**

*Time budget pressure* yang ketat dapat meningkatkan tingkat *stress* auditor, karena auditor harus melakukan pekerjaan audit dengan waktu yang ketat. Bahkan dalam anggaran waktu tersebut, auditor tidak dapat menyelesaikan audit dengan prosedur audit yang semestinya.

#### **2. Ketercapaian anggaran waktu**

Pada waktu terjadi konflik audit, meskipun *time budget pressure* sangat ketat, auditor yang memegang teguh etika auditor akan tetap cenderung menjalankan prosedur audit penting yang sebagaimana mestinya. Sebaliknya auditor yang memiliki tingkat etika audit yang rendah akan tergoda untuk menghilangkan prosedur audit yang penting.

## **2.2.4. Kinerja Auditor**

### **2.2.4.1. Pengertian Kinerja Auditor**

Menurut Fahmi (2013:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan Sitorus dan Wijaya (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Oleh karena itu, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tertentu baik *profit* atau *non profit*.

Dengan demikian, pengertian kinerja auditor menurut Rosally dan Jogi (2015) adalah hasil pekerjaan auditor dalam melaksanakan pemeriksaan atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain. Sedangkan menurut Mulyadi (2013:11), kinerja auditor adalah hasil pekerjaan dari “akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut.” Pemeriksaan laporan keuangan oleh auditor dapat dilakukan melalui empat tahap dalam proses audit yang terdiri atas merencanakan dan merancang suatu pendekatan audit, melakukan pengujian atas pengendalian dan pengujian substantif atas transaksi, melakukan prosedur analitis dan pengujian terperinci saldo, serta menyelesaikan audit dan menerbitkan sebuah laporan audit.

Dalam rangka untuk mengetahui kinerja karyawan, langkah awal yang dilakukan adalah perencanaan dan perumusan tujuan organisasi. Tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi merupakan titik awal dalam perencanaan kinerja. Atas dasar tujuan tersebut, organisasi akan merancang sumber daya yang dibutuhkan, baik sumber daya alam, sumber daya kapital, sumber daya manusia, teknologi, dan mekanisme kerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi, kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi tersebut harus dilakukan oleh karyawan yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Wibowo, 2014:3).

Setelah suatu organisasi telah melakukan implementasi, langkah selanjutnya adalah melakukan monitoring, penilaian, dan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan dalam proses pelaksanaan aktivitas. Melalui monitoring, organisasi dapat melakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dan dapat memprediksi apakah terjadi deviasi (penyimpangan) pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan (Wibowo, 2014:4).

#### **2.2.4.2. Pengukuran Kinerja Auditor**

Pengukuran terhadap kinerja sebaiknya perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat penyimpangan dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut (Wibowo, 2014:155):

- 1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi;
- 2) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan;
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja;
- 4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian;
- 5) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas;
- 6) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya;
- 7) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

#### **2.2.4.3. Penilaian Kinerja Auditor**

Setelah kinerja selesai diukur, seorang auditor memerlukan penilaian kinerja atau *performance appraisal* yang merupakan suatu proses untuk menilai apakah setiap karyawan sudah menjalankan tugasnya dengan baik dalam kurun waktu tertentu (Wibowo, 2014:188). Menurut Fahmi (2013:66), penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat penting yaitu:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara umum.

- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

#### **2.2.4.4. Kriteria Penilaian Kinerja Auditor**

Kriteria dalam penilaian kinerja auditor menggunakan empat metode pengukuran sebagai berikut (Rosally dan Jogi, 2015):

1. Kemampuan.
2. Komitmen Profesional.
3. Motivasi.
4. Kepuasan Kerja.

Berikut ini adalah penjelasan dari masing-masing kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja auditor:

##### **1. Kemampuan**

Kemampuan adalah kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia (Rosally dan Jogi, 2015). Menurut Hery (2017:28), kemampuan profesional seorang auditor dapat dijelaskan dalam standar umum yang berlaku umum (*Generally Accepted Auditing Standards*) yang dikembangkan oleh AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) seperti berikut:

- 1) Auditor harus dilakukan oleh orang yang sudah mengikuti pelatihan dan memiliki kecakapan teknis yang memadai sebagai seorang auditor.
- 2) Auditor harus mempertahankan sikap mental yang independen dalam semua hal yang berhubungan dengan audit.
- 3) Auditor harus menerapkan kemahiran profesional dalam melaksanakan audit dan menyusun laporan.

## 2. Komitmen profesional

Komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas individu pada profesinya (Rosally dan Jogi, 2015). Profesi akuntan publik mempunyai komitmen untuk memenuhi tanggung jawabnya bagi kepentingan publik bukan terbatas menuruti permintaan dari klien maupun perusahaan. Sebagaimana yang dinyatakan dalam Kode Etik Profesi Akuntan Publik Seksi 100.1 bahwa “Ciri pembeda profesi akuntansi adalah kesediaannya menerima tanggung jawab untuk bertindak bagi kepentingan publik. Oleh karena itu, tanggung jawab Akuntan Profesional tidak hanya terbatas pada kepentingan klien atau pemberi kerja. Dalam bertindak bagi kepentingan publik, Akuntan Profesional memerhatikan dan mematuhi ketentuan Kode Etik ini. Jika Akuntan Profesional dilarang oleh hukum atau peraturan untuk mematuhi bagian tertentu dari Kode Etik ini, Akuntan Profesional tetap mematuhi bagian lain dari Kode Etik ini”.

Oleh karena itu, akuntan publik harus mematuhi prinsip-prinsip dasar etika profesi yang terdiri dari (Hery, 2017:298):

### 1) Prinsip Integritas

Prinsip integritas mewajibkan setiap Praktisi untuk tegas, jujur, dan adil dalam hubungan profesional maupun hubungan bisnisnya.

### 2) Prinsip Objektivitas

Prinsip objektivitas mengharuskan Praktisi untuk tidak membiarkan subjektivitas, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak layak dari pihak-pihak lain memengaruhi pertimbangan profesional atau pertimbangan bisnisnya.

### 3) Prinsip Kompetensi Serta Sikap Kecermatan dan Kehati-hatian Profesional

Prinsip kompetensi serta sikap kecermatan dan kehati-hatian profesional mewajibkan setiap Praktisi untuk:

- a) Meningkatkan pengetahuan dan keahlian profesional yang dibutuhkan untuk menjamin pemberian jasa profesional yang kompeten kepada klien atau pemberi kerja; dan

b) Menggunakan kemahiran profesional secara saksama (cermat dan hati-hati) sesuai dengan standar profesi dan kode etik profesi yang berlaku dalam memberikan jasa profesional.

#### 4) Prinsip Kerahasiaan

Prinsip kerahasiaan mewajibkan setiap Praktisi untuk tidak melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut:

a) Mengungkapkan informasi yang bersifat rahasia yang diperoleh dari hubungan profesional dan hubungan bisnis kepada pihak diluar KAP atau Jaringan KAP tempatnya bekerja tanpa adanya wewenang khusus, kecuali jika terdapat kewajiban untuk mengungkapkannya sesuai dengan ketentuan hukum atau peraturan lainnya yang berlaku; dan

b) Menggunakan informasi yang bersifat rahasia yang diperoleh dari hubungan profesional dan hubungan bisnis untuk keuntungan pribadi atau pihak ketiga.

#### 5) Prinsip Perilaku Profesional

Prinsip perilaku profesional mewajibkan setiap Praktisi untuk mematuhi setiap ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku, serta menghindari setiap tindakan yang dapat mendiskreditkan profesinya.

### 3. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Rosally dan Jogi, 2015). Berbeda dengan pengertian motivasi menurut Lubis (2010:84) yang merupakan proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Lubis (2010:58) mengungkapkan bahwa motivasi yang ada dalam diri manusia terdorong karena keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki sesuatu, keinginan akan kekuasaan, dan keinginan akan adanya pengakuan.

Oleh karena itu, manajer dan akuntan berperilaku harus memotivasi orang ke arah kinerja yang diharapkan dalam rangka memenuhi tujuan organisasi. Jadi, motivasi adalah suatu konsep penting untuk perilaku akuntan

dikarenakan efektivitas organisasi bergantung pada orang yang membentuk sebagaimana karyawan mengharapkan untuk dibentuk (Lubis, 2010:84).

#### 4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi (Rosally dan Jogi, 2015). Sedangkan Bryars dan Rue (2011:236) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan secara keseluruhan terhadap pekerjaannya. Sistem imbalan organisasi sering memiliki dampak signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Di samping dampaknya secara langsung, perilaku saat menerima imbalan dari luar dapat mempengaruhi imbalan dari dalam perusahaan (dan kepuasan) penerima (Bryars dan Rue, 2011:236).

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan dan ketidakpuasan karyawan adalah (Bryars dan Rue, 2011:238):

- 1) *Pay benefits and fairness of compensation;*
- 2) *Job security;*
- 3) *Balance of work life;*
- 4) *Safety in work environment;*
- 5) *Quality;*
- 6) *Style and quality of management;*
- 7) *Working conditions; and*
- 8) *Perceived opportunities elsewhere.*

Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka cenderung berkomitmen dalam organisasi, sangat loyal, dan dapat diandalkan. Berbanding terbalik dengan karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka mereka cenderung berperilaku dengan cara yang dapat merugikan organisasi. Tak hanya itu, karyawan ini cenderung memiliki tingkat perputaran yang tinggi, banyaknya absen, sering datang terlambat, kecelakaan sering terjadi, banyak karyawan yang mogok kerja, dan keluhan yang lebih tinggi (Bryars dan Rue, 2011:238).



## **2.3. Hubungan antar Variabel Penelitian**

### **2.3.1. Hubungan antara Konflik Peran dan Kinerja Auditor**

Robbins dan Judge (2015:183) mendefinisikan bahwa konflik peran adalah suatu situasi yang mana individu dihadapkan oleh ekspektasi peran yang berbeda-beda. Refleksi dari konflik peran itu adalah seorang karyawan yang menerima perintah ganda yang saling berbeda dan harus dilakukan dalam waktu yang bersamaan. Dalam hal ini, konflik peran merupakan bentuk kebingungan mengenai peran mana yang harus dijalankan oleh karyawan di perusahaan. Konflik peran dapat muncul karena tidak adanya kesesuaian antara peran yang harus dijalankan dengan tuntutan pekerjaan yang semestinya dilakukan berdasarkan standar profesional tertentu yang diyakini dan dianut oleh staf perusahaan (Rosally dan Jogi, 2015).

Seorang auditor yang dihadapkan dengan konflik peran karena dua syarat yang saling bertentangan dapat berdampak pada kinerjanya dalam bekerja. Dampak konflik peran terhadap kinerja auditor ialah karyawan merasakan ketidaknyamanan pada saat bekerja, sehingga tidak adanya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan (Kresna dan Triyani, 2016).

### **2.3.2. Hubungan antara Struktur Audit dan Kinerja Auditor**

Sitorus dan Wijaya (2016) menyatakan bahwa struktur audit adalah proses atau susunan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan audit, yang berarti bagaimana kegiatan struktur tersebut disusun sedemikian rupa untuk selanjutnya dilaksanakan sehingga tujuan dapat dicapai. Apabila staf audit mempunyai pengetahuan mengenai struktur audit dan menerapkannya dengan baik dalam melakukan jasa audit, maka staf tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dan terstruktur. Sebaliknya jika staf audit tidak memiliki pengetahuan secara memadai mengenai struktur audit dan tidak menerapkannya dengan baik, maka staf tersebut mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena kurangnya koordinasi arus kerja yang menyebabkan auditor memperoleh kesulitan dalam menentukan langkah terbaik dan prosedur yang tepat

dalam menyelesaikan tugas audit. Oleh karena itu, penggunaan dan pemahaman struktur audit dapat membantu auditor untuk melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik dan meningkatkan kinerja auditor (Alfianto dan Suryandari, 2015).

### **2.3.3. Hubungan antara *Time Budget Pressure* dan Kinerja Auditor**

Wahyuni *et al.* (2018) menjelaskan bahwa tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) adalah pengalokasian waktu yang ditentukan oleh klien kepada auditor dalam proses pengauditan guna menghindari adanya kecurangan waktu dan permainan yang dilakukan oleh auditor dalam mengumpulkan bukti-bukti untuk mendukung hasil pemeriksaan. Hal ini menyebabkan auditor harus memeriksa keseluruhan laporan keuangan perusahaan klien dengan benar agar mampu menghindari terjadinya kecurangan dari laporan keuangan tersebut. Walaupun pada kenyataannya, auditor memiliki waktu yang terbatas dalam melakukan pekerjaannya (Jelista, 2015). Namun dengan adanya tekanan anggaran waktu, hal tersebut dapat menjadi alat pengendalian dalam penugasan audit untuk bisa menyelesaikan tugas audit yang kompleks. Dengan demikian, tekanan anggaran waktu mampu memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja auditor dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan anggaran waktu yang ditetapkan (Ardika dan Wirakusuma, 2016).

## **2.4. Pengembangan Hipotesis**

### **2.4.1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor**

Konflik peran merupakan bentuk tekanan dari dua kelompok yang berbeda sehingga auditor tidak mungkin untuk dapat mematuhi semua aturan dari kedua kelompok yang saling bertentangan. Salah satu contohnya adalah konflik peran yang muncul karena auditor menghadapi dua hal yang saling bertentangan yaitu auditor harus mematuhi kode etik profesi dalam menjalankan tugasnya atau mengikuti peraturan perusahaan dalam bekerja. Apabila auditor bersikap profesional sesuai dengan kode etik profesi, maka staf tersebut berperan sebagai auditor yang baik. Namun jika auditor bertindak sesuai dengan peraturan perusahaan, staf tersebut merasa bertindak secara tidak profesional. Dengan

kondisi seperti itu, konflik peran yang dirasakan oleh seorang auditor dapat menimbulkan perasaan cemas, ketakutan atau tegang dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, konflik peran mengakibatkan seorang auditor memiliki tingkat *stress* yang tinggi dan berdampak pada menurunnya kinerja auditor.

Hipotesis ini didukung oleh Saraswati dan Badera (2018) yang menyimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Pernyataan ini juga serupa dengan penelitian Olukayode (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif secara signifikan antara konflik peran dan *job performance*. Dengan demikian, hipotesis yang dapat dibentuk sebagai berikut:

**H1: Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.**

#### **2.4.2. Pengaruh Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor**

Struktur audit dapat membantu meningkatkan kinerja auditor dikarenakan adanya susunan pemeriksaan yang jelas dan terstruktur sehingga auditor mampu memeriksa laporan keuangan secara terperinci dan tidak terlewat. Di samping itu, struktur audit membuat auditor tidak kehilangan arah periksa karena adanya pemeriksaan yang berkelanjutan. Jadi, penggunaan struktur audit oleh auditor dapat memudahkan pekerjaannya dan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak menggunakan struktur audit. Oleh sebab itu, struktur audit yang digunakan oleh KAP (Kantor Akuntan Publik) harus disusun secara rinci untuk memperoleh kinerja yang lebih baik.

Hipotesis ini didukung oleh Winidiantari dan Widhiyani (2015), Kresna dan Triyani (2016), serta Gayatri dan Suputra (2016) yang menyimpulkan bahwa struktur audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, hipotesis yang dapat dibentuk sebagai berikut:

**H2: Struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.**

### 2.4.3. Pengaruh *Time Budget Pressure* terhadap Kinerja Auditor

Tekanan anggaran waktu dapat digunakan untuk membantu dalam mengawasi kinerja auditor sehingga auditor tidak melakukan penundaan pekerjaan dan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan. Jadi, tekanan anggaran waktu yang diberikan dalam pelaksanaan tugas pengauditan harus ditanggapi secara positif oleh auditor. Adanya tekanan terhadap anggaran waktu dapat menjadi alat pengendalian audit untuk mengidentifikasi ruang lingkup permasalahan dalam proses audit dan mampu merangsang staf audit dalam menghasilkan kinerja yang lebih efisien. Dalam hal ini, semakin tinggi tekanan terhadap waktu yang diberikan dalam penyelesaian tugas audit, dampaknya adalah semakin baik kinerja auditor.

Hipotesis ini didukung oleh Wiratmaja dan Suardana (2018) yang menyimpulkan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, hipotesis dapat dibentuk sebagai berikut:

**H3: *Time budget pressure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.**

### 2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, maka model penelitian yang dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut:

**Gambar 2.1.**

#### **Kerangka Konseptual Penelitian**



