

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Review hasil penelitian atau jurnal terdahulu merupakan kegiatan meringkas dan evaluasi hasil penelitian yang telah dilakukan oleh orang lain. Langkah ini penting karena review tersebut bertujuan untuk menjadi acuan atau referensi dalam melakukan penelitian yang akan kita buat. Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber-sumber pembanding dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan. Judul penelitian yang diambil sebagai pembanding adalah yang memiliki variabel independen tentang profesionalisme, komitmen organisasi serta independensi dan variabel dependen tentang kinerja auditor, sebagai berikut:

Fachruddin dan Rangkuti (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh independensi, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Kota Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh independensi, profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif, sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan angket/kuesioner kepada 47 auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik deskriptif, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Independensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, 2) Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor, 3) Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor. 4) Independensi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Auditor.

Dariana dan Refina (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. Pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan kuesioner sebanyak 30 eksemplar, yang dibagikan kepada responden yang merupakan staf auditor senior dan staf auditor junior. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 89,8% sedangkan sisanya 10,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Monique dan Nasution (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh profesionalisme, independensi auditor, etika profesional, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme, independensi auditor, etika profesional, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 60 responden, yang mana data tersebut akan di uji asumsi klasik terlebih dahulu sebelum selanjutnya dilakukan uji analisis regresi berganda. Hasil uji menyatakan bahwa variabel profesionalisme, independensi dan etika profesi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seorang auditor yang melakukan audit secara profesional akan bersikap independen sehingga hasil audit tidak dapat dipengaruhi oleh pihak lain, hal ini sejalan dengan etika profesi seorang auditor yang harus selalu jujur, tepat waktu, dan dalam pengambilan suatu keputusan selalu tepat tidak memikirkan kepentingan suatu golongan.

Arumsari dan Budiarta (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, budaya organisasi,

dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Data dikumpulkan menggunakan metode survei dengan teknik kuesioner. Jumlah responden penelitian ini adalah 60 responden, namun data responden yang dapat diolah adalah 56 kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif pada kinerja auditor.

Wulandari dan Suputra (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh profesionalisme auditor, komitmen organisasi dan etika profesi pada kinerja auditor KAP Provinsi Bali. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh profesionalisme auditor, komitmen organisasi, dan etika profesi pada kinerja auditor kantor akuntan publik di Provinsi Bali. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling, sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Kantor Akuntan Publik yang digunakan adalah Kantor Akuntan Publik yang terdaftar dalam Direktori yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia tahun 2017 yang beralokasi di Bali sejumlah 7 Kantor Akuntan Publik. Jumlah keseluruhan auditor dari 7 kantor tersebut terdapat 65 orang auditor. Banyaknya sampel penelitian yang digunakan adalah 36 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme auditor, komitmen organisasi, dan etika profesi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Luthan, Ali, and Hairaty (2019) melakukan penelitian tentang The Professionalism, Competence, Organizational Commitment & Job Satisfaction on The Performance of Auditor. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh profesionalisme, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Padang (6 Kantor) dan Medan (18 Kantor) yang diperoleh 96 responden. Penelitian ini juga dilakukan untuk

mengetahui apakah ada perbedaan diantara keduanya. Penelitian ini menggunakan data primer dan pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Alasan pemilihan objek yang berbeda berdasarkan perbedaan lokasi dan lingkungan kerja pada masing-masing KAP dapat menyebabkan perbedaan pola pikir dan pandangan dunia, nilai-nilai yang diyakini atau cara kerja auditor dan secara tidak langsung menimbulkan perbedaan pemahaman tentang bagaimana menghasilkan kinerja yang baik. Hasil analisis adalah profesionalisme, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, tetapi kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Tidak ada perbedaan antara auditor di Padang dan Medan karena dimanapun auditor bekerja maka pekerjaannya akan memiliki standar yang sama, sebagaimana diatur dalam etika profesi auditor.

Dali and Mas'ud (2014) melakukan penelitian tentang *The Impact of Professionalism, Locus of Control, and Job Satisfaction on Auditors' Performance: Indonesian Evidence*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh profesionalisme dan locus of control terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor. Desain penelitian menggunakan pendekatan explanatory. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan instrumen kuesioner. Sampel penelitian adalah 122 Aparatur Pengendalian Intern (APIP) Inspektorat Daerah Sulawesi Tenggara yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling proporsional stratified random sample. Hipotesis diuji dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme auditor dapat meningkatkan kepuasan kerja. Demikian pula locus of control berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja auditor secara signifikan. Sebagian besar APIP menilai pencapaian kinerja belum baik secara kuantitas. Masih terdapat kecenderungan keterlambatan pekerjaan yang mengakibatkan penyelesaian sejumlah penugasan audit menjadi terlambat, terutama terkait penyelesaian Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK RI. Penelitian ini dibatasi pada persepsi responden tentang aktivitasnya sebagai petugas pengendalian internal. Tidak meneliti anteseden variabel profesionalisme bahwa implikasi praktis dari

pengembangan sikap dan perilaku profesional tidak dapat dilakukan secara komprehensif.

Pradhana and Rasmini (2020) melakukan penelitian tentang *The Effect of Organizational Commitment, Professionalism and Ethical Behavior on Auditor Performance in Public Accounting Firms in Bali Province*. Kinerja Auditor merupakan hasil kerja Auditor dalam melaksanakan tugasnya memeriksa laporan keuangan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, profesionalisme, dan perilaku etis terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Penelitian dilakukan pada 7 Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor pada kantor akuntan publik. Sampel ditentukan dengan menggunakan metode purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, profesionalisme, dan perilaku etis secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi, profesionalisme, dan perilaku etis Auditor maka kinerja auditor semakin baik.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Profesionalisme

Pada dasarnya, profesionalisme berasal dari kata “profesional”, yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia definisinya adalah pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan atau pendidikan tertentu. Sedangkan profesionalisme merupakan hal yang berkaitan dengan pekerjaan, keahlian, serta memerlukan kepandaian khusus untuk melaksanakannya. Arens et al. dalam Kusuma (2012:14) mendefinisikan profesionalisme sebagai tanggung jawab individu untuk berperilaku yang lebih baik dari sekedar mematuhi undang-undang dan peraturan masyarakat yang ada.

Menurut Messier et al (2014:36) profesionalisme adalah sikap, tujuan atau kualitas yang menjadi karakter atau menandai suatu profesi atau orang profesional.

Sikap dan tujuan tersebut dapat dijadikan suatu kode etik profesi yang mendefinisikan sikap etis untuk setiap anggota profesi.

Menurut pengertian secara umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan tugas dengan menetapkan standar baku dibidang profesi yang bersangkutan, dan menjalankan profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan etika profesi yang harus dipatuhi, BPK RI selaku badan pemeriksa independen yang melakukan pemeriksaan terhadap entitas sektor publik telah menetapkan standar bagi setiap auditornya dalam menjalankan tugas pemeriksaan secara profesional. 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. Berdasarkan beberapa literatur diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme auditor 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.

Profesionalisme auditor merupakan 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. Menurut SPKN, sikap profesional auditor diwujudkan dengan selalu bersikap skeptisisme profesional selama proses pemeriksaan dan mengedepankan pertimbangan profesional. Skeptisisme profesional berarti auditor tidak menganggap bahwa pihak yang bertanggung jawab adalah tidak jujur, tetapi tidak juga tidak menganggap bahwa kejujuran pihak yang bertanggung jawab tidak perlu dipertanyakan lagi. Sedangkan pertimbangan profesional merupakan penerapan pengetahuan kolektif, keterampilan, dan pengalaman. Pertimbangan profesional adalah pertimbangan yang dibuat oleh

auditor yang terlatih, memiliki pengetahuan, dan pengalaman sehingga mempunyai kompetensi yang diperlukan untuk membuat pertimbangan yang wajar. Secara kolektif, auditor harus memiliki kompetensi profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan.

Mulyadi (2016:58) menyebutkan bahwa pencapaian kompetensi profesional akan memerlukan standar pendidikan umum yang tinggi diikuti oleh pendidikan khusus, pelatihan dan uji profesional dalam subyek-subyek (tugas) yang relevan dan juga adanya pengalaman kerja. Oleh karena itu untuk mewujudkan profesionalisme auditor, dilakukan beberapa cara antara lain pengendalian mutu auditor, review oleh rekan sejawat, pendidikan profesi berkelanjutan, meningkatkan ketaatan terhadap hukum yang berlaku dan taat terhadap kode perilaku profesional. Setiap anggota bertanggung jawab untuk menentukan kompetensi masing-masing atau menilai apakah pendidikan, pengalaman dan pertimbangan yang dimiliki telah memadai untuk tanggung jawab yang harus dipenuhinya. Menurut SPKN, Pemeriksa harus menggunakan kemahiran profesional secara cermat dan seksama di seluruh proses pemeriksaan, hal ini berarti semakin tinggi profesionalisme auditor maka akan terbentuk pertimbangan tingkat materialitas yang semakin wajar dan ideal.

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) dalam Kusuma (2012) telah banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi auditor yang tercermin dari sikap dan perilaku. Dalam konsep tersebut dijelaskan bahwa profesionalisme terdiri dari lima dimensi, yaitu:

1. Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi dicerminkan melalui dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki serta keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik tidak sebanding. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan.

2. Kewajiban sosial

Kewajiban sosial dicerminkan dari pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik bagi masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

3. Kemandirian

Dalam hal ini diartikan dengan pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak manapun. Adanya campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.

4. Keyakinan terhadap profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

5. Hubungan dengan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi inilah para profesional membangun kesadaran professional.

2.2.2. Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat seseorang bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap perusahaan, berusaha meningkatkan prestasi, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, sehingga akan menimbulkan rasa ikut memiliki dan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang ditempatinya.

Mathis dan Jackson (2015:122) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen seorang karyawan, maka ia akan memiliki sikap loyalitas juga berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik.

Menurut Triana (2015:20) komitmen organisasi adalah suatu keandalan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu beserta tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.”Komitmen organisasi menurut Kaswan (2016:293) mendefinisikan komitmen adalah pernyataan akan kewajiban atau keharusan, atau janji atau keterlibatan (yang berhubungan dengan intelektual dan emosional). Tanpa adanya komitmen seseorang pada pekerjaannya, kecil kemungkinan untuk pencapaian suatu tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan kesediaan karyawan berusaha bertahan dengan sebuah perusahaan diwaktu yang akan datang. Sedangkan menurut Sunyoto (2017:25) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dan individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam berbagai organisasi, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:

1. Keinginan yang kuat tetap menjadi anggota organisasi
2. Kemauan besar untuk berjuang dan berusaha bagi organisasi
3. Kepercayaan kuat dan penerimaan yang tinggi terhadap nilai serta tujuan organisasi.

Menurut Fink dalam Kaswan (2016:293) komitmen organisasi bersifat multi dimensi dan dapat dikelompokkan menjadi sepuluh, yaitu:

1. Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi
2. Selalu mencari informasi tentang organisasi
3. Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi
4. Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan
5. Menaruh perhatian pada hubungan kerja antara unit organisasi

6. Berfikir positif terhadap kritik dari teman
7. Menempatkan prioritas organisasi diatas departemennya
8. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik
9. Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang
10. Berfikir positif pada pimpinan puncak organisasi

David dalam Sopiah (2018:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar atau kecilnya suatu organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi atau desentralisasi) dan kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen seseorang pada suatu organisasi.

Menurut Robbins (2016:101) mengemukakan terdapat tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga auditor memilih untuk tetap berada di organisasi atau meninggalkan organisasi. Adapun tiga jenis komitmen organisasi tersebut yaitu:

1. Komitmen Afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginan untuk tetap di organisasi tetap terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan karena adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikan tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pimpinan dan keterlibatan dalam manajemen. Umum dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif cenderung untuk tetap dalam suatu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

2. Komitmen Normatif

Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seseorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respect sosial, budaya atau agama.

3. Komitmen berkesinambungan

Merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap keahlian sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas dan lain sebagainya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen berkesinambungan antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

2.2.3. Independensi

Independensi berasal dari terjemahan kata *independence* yang berasal dari Bahasa Inggris, yang artinya “dalam keadaan independen”, adapun arti kata independen bermakna tidak tergantung atau dikendalikan oleh (orang lain atau benda), tidak mendasarkan pada diri pada orang lain, bertindak atau berpikir sesuai dengan kehendak hati, bebas dari pengendalian orang lain, tidak dipengaruhi oleh orang lain. Menurut Arens et al (2016:111), independensi dalam audit berarti mengambil sudut pandang yang tidak bias. Independensi sangat penting bagi auditor untuk dijaga dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Independensi merupakan salah satu komponen etika yang harus dijaga oleh akuntan publik. Independen berarti akuntan publik tidak mudah dipengaruhi, karena dia melaksanakan pekerjaan untuk kepentingan umum.

Hery (2017:73) mengemukakan yang dimaksud dengan independensi seorang auditor adalah auditor harus mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksa. Auditor dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan

pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian auditor sangat penting terutama dalam memberikan penilaian yang tidak memihak (netral).

Auditing memiliki tujuan utama untuk memberi pendapat atau opini atas wajar tidaknya laporan keuangan yang disajikan oleh klien agar bisa dijadikan acuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk melakukan keputusan ekonomi. Dalam melakukan audit untuk menjaga dan meningkatkan profesinya, seorang akuntan publik diharuskan untuk selalu bersikap independen dalam arti, dalam menjalankan tugasnya seorang akuntan publik tidak boleh memihak kepada siapapun, bersikap obyektif dan jujur.

Mautz dan Sharaf (1961) dalam Tuanakotta (2016:64) menekankan tiga dimensi dari independensi sebagai berikut :

1. Independensi dalam program audit (*Programming independence*)

Yaitu kebebasan (bebas dari pengendalian atau pengaruh orang lain) untuk menyajikan fakta yang terungkap dari pemeriksaan atau pemberian rekomendasi atau opini sebagai hasil pemeriksaan, seperti:

- a. Bebas dari intervensi manajerial atas program audit
- b. Bebas dari segala intervensi atas prosedur audit
- c. Bebas dari segala persyaratan untuk penugasan audit selain yang memang disyaratkan untuk sebuah proses audit.

2. Independensi dalam verifikasi (*Investigative independence*)

Yaitu kebebasan (bebas dari pengendalian atau pengaruh orang lain) untuk memilih area, kegiatan, hubungan pribadi, dan kebijakan manajerial yang akan diperiksa

- a. Bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa waktu dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan.
- b. Mendapatkan kerjasama yang aktif dari karyawan manajemen selama verifikasi audit.
- c. Bebas dari segala usaha manajerial yang berusaha membatasi aktivitas yang diperiksa atau membatasi pemerolehan bahan bukti.
- d. Bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit.

3. Independensi dalam pelaporan (*Reporting independence*)

Yaitu kebebasan (bebas dari pengendalian atau pengaruh orang lain) untuk menyajikan fakta yang terungkap dari pemeriksaan atau pemberian rekomendasi atau opini sebagai hasil pemeriksaan

- a. Bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikansi dari fakta-fakta yang dilaporkan.
- b. Bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal yang signifikan dalam laporan audit.
- c. Menghindari penggunaan kata-kata yang menyesatkan baik secara sengaja maupun tidak sengaja dalam melaporkan fakta, opini dan rekomendasi dalam interpretasi auditor.
- d. Bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta atau opini dalam laporan audit internal.

2.2.4. Kinerja Auditor

Wibowo (2016:7) mengemukakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakannya dan bagaimana cara mengerjakannya. Setiap orang memiliki kinerja yang berbeda-beda karena faktor-faktor pendorong untuk bekerja berbeda. Kinerja auditor melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif, atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi, untuk mengetahui laporan keuangan tersebut disajikan wajar sesuai dengan PABU (Prinsip Akuntansi Berterima Umum) dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Sebenarnya penilaian kinerja tidak hanya bermanfaat untuk auditor. Kemampuan yang baik dalam bekerja dapat memudahkan seseorang dalam mencapai target kinerja yang diharapkan.

Mangkunegara (2017:9) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Biasanya kinerja auditor yang buruk

dalam menjalankan tugas dipengaruhi oleh kondisi auditor yang mudah mengalami stress dalam bekerja. Suasana bekerja sangat menentukan tingkat stress yang ditimbulkan. Auditor harus memenuhi prinsip-prinsip etika profesi sehingga mampu memengaruhi kepercayaan publik terhadap auditor yang merupakan pihak independen dalam mengaudit laporan keuangan suatu entitas (Hanif, 2013). Pekerjaan auditor membutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam memeriksa laporan keuangan jika terjadi hubungan dari dalam atau luar organisasi akan memengaruhi kinerja dari auditor. Disimpulkan bahwa kinerja auditor merupakan pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan dalam waktu tertentu yang dapat diukur melalui standar. Kualitas kinerja tergantung dari mutu kerja yang dihasilkan. Sedangkan kuantitas diukur dari jumlah waktu yang sudah direncanakan. Sehingga diharapkan auditor dapat memberikan kinerja yang berkualitas sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

Kinerja auditor profesional mengacu pada prestasi kerja auditor yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja KAP secara keseluruhan. Griffin (2015:231) mengajukan dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas

Menyangkut jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Dimensi juga menjadi pertimbangan didalam mengukur kinerja seseorang. Dengan tidak mengabaikan kualitas dan kuantitas output yang harus dicapai, seorang individu dinilai mempunyai kinerja yang baik apabila individu tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu atau bahkan melakukan penghematan waktu.

2.3. Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Profesionalisme auditor dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku seorang auditor dalam menjalankan profesinya dengan kesungguhan dan tanggung jawab agar mencapai kinerja sebagaimana yang diatur oleh organisasi (Nugrahini, 2015). Profesionalisme seorang auditor berarti auditor diwajibkan untuk melaksanakan tugas-tugas auditnya dengan baik dan benar sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dalam hal ini, seorang auditor yang memiliki sikap profesional harus menghindari kemungkinan-kemungkinan adanya kelalaian dan ketidakjujuran dalam melaksanakan tugasnya. Sikap profesionalisme seorang auditor sangat berperan penting dalam pemeriksaan laporan keuangan perusahaan. Auditor dengan sikap profesionalisme yang tinggi akan memberi pengaruh pada kinerjanya sehingga auditor tersebut dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu memberikan hasil audit yang dapat dipercaya oleh pihak-pihak yang berkepentingan baik pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fachruddin dan Rangkuti (2019) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dariana dan Refina (2020) menyatakan auditor yang bersikap profesional lebih dipercaya sebagai seorang auditor yang memiliki kompetensi yang baik sehingga hasil audit yang diberikan akan semakin baik. Semakin tinggi profesionalisme seorang auditor, maka semakin baik kinerja auditor.

2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasinya serta menunjukkan bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan kesuksesan organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan seseorang yang cenderung memihak organisasi serta memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi tersebut dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasinya (Gummala, 2014). Adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan memberikan pengaruh

positif bagi organisasi sebab karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai rasa ikut memiliki organisasi tersebut.

Mathis dan Jackson (2015:122) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Komitmen juga dikatakan sebagai identitas dan kebutuhan akan pelayanan pada suatu pekerjaan yang memiliki tanggung jawab tinggi. Komitmen organisasi mengacu pada ketergantungan masyarakat terhadap profesinya, seperti kepercayaan akan tujuan dari profesi auditor, kecenderungan untuk mencoba sesuai dengan profesi, dan menjaga pada keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seseorang yang memiliki komitmen pada organisasinya adalah orang yang memiliki loyalitas dan rasa bangga dengan organisasinya sehingga memiliki keinginan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik (Ghorbanpour *et al.*, 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Suputra (2018), Fachruddin dan Rangkuti (2019) serta Dariana dan Refina (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Luthan, Ali, and Hairaty (2019) menjelaskan bahwa auditor dengan komitmen yang baik cenderung akan loyalitas terhadap organisasinya dan akan terus berusaha memberikan hasil kerja yang baik sehingga dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasinya.

2.3.3 Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

Seseorang auditor yang memiliki sikap independensi yang tinggi maka akan memberikan hasil kinerja yang baik dan jujur sesuai kondisi yang ada. Namun seorang auditor yang memiliki sikap independensi yang rendah maka diindikasikan memberikan hasil kinerja yang rendah dikarenakan masih terpengaruh dari pihak luar dalam memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan (Safitri 2014). Menurut Arumsari dan Budiarta (2016) bahwa independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa semakin tinggi independensi auditor maka kinerja auditor

semakin tinggi. Sikap jujur, tidak memihak, tidak bertentangan dan tidak dikendalikan orang lain atau memiliki sikap independensi yang tinggi dalam melakukan fungsi pemeriksaan maka diindikasikan dapat meningkatkan kinerja dari masing-masing auditor dan sebaliknya. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Monique dan Nasution (2020), yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

2.4. Pengembangan Hipotesis

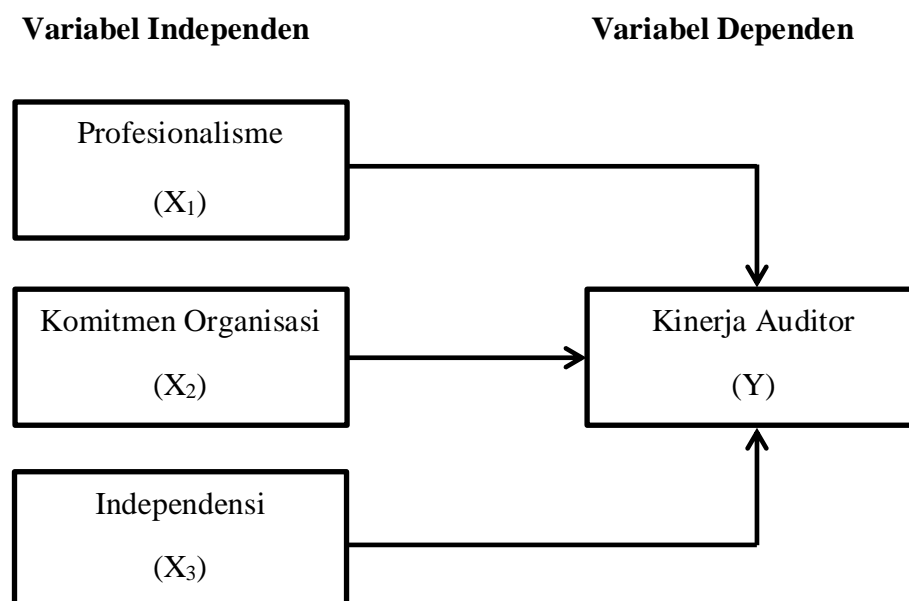
Hipotesis merupakan dugaan sementara atau kesimpulan yang masih perlu untuk diuji kebenarannya terhadap suatu penelitian atau masalah yang akan diuji. Hipotesis akan diterima apabila hasil hipotesis sama dengan hasil pengujian sebelumnya. Sebaliknya hipotesis akan ditolak apabila hasil hipotesis berbeda dengan hasil hasil pengujian sebelumnya. Berdasarkan hasil yang telah diuraikan diatas, maka hasil hipotesis yang dapat disimpulkan peneliti adalah sebagai berikut:

H₁: Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor

H₂: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

H₃: Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual Penelitian