

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Dasar Teori

2.1.1. Audit

Pengauditan merupakan proses secara sistematis yang dilakukan guna menentukan tingkat kepatuhan asersi dengan kriteria yang telah ditetapkan dengan cara evaluasi dan memperoleh bukti, serta hasil dari pengauditan ini akan dibicarakan kepada pihak yang berkepentingan (Jusup, 2011). Proses pengauditan yang baik dan sesuai dengan peraturan akan menghasilkan hasil audit yang berkualitas dan terpercaya pula. Auditing menurut Mulyadi (2014) merupakan proses sistematis guna memperoleh dan mengevaluasi bukti mengenai pernyataan tentang kegiatan ekonomi, serta kejadian secara objektif yang bertujuan untuk menetapkan kesesuaian antara pernyataan dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta menyampaikan hasil pada pemakai yang berkepentingan.

2.1.2. Kualitas Audit

Kualitas audit merupakan keadaan dimana auditor dapat mengungkapkan dan melaporkan jika terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh klien melalui pelaksanaan audit berdasarkan standar akuntansi dan standar audit

yang berlaku (Rosidah, 2011). Arens dkk mengatakan bahwa kualitas audit merupakan bagaimana audit dapat mendeteksi salah saji material dalam laporan keuangan. Pendeteksian merupakan hal yang mencerminkan kompetensi auditor, sedangkan pelaporan mencerminkan etika atau integritas auditor, khususnya independensi yang dimiliki oleh auditor. De Angelo (1981) mengatakan bahwa kualitas audit merupakan kemungkinan (*joint probability*) dimana seorang auditor akan menemukan serta melaporkan pelanggaran yang ada dalam sistem akuntansi kliennya. Kualitas audit merupakan kemungkinan dimana auditor akan menemukan salah saji material dalam laporan keuangan klien (Watkins et al, 2004).

Kualitas audit merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan audit. Semakin tinggi dan baiknya kualitas audit yang dihasilkan, maka akan semakin baik pula laporan yang dihasilkan, sehingga laporan tersebut dapat dipercaya sebagai dasar untuk pengambilan sebuah keputusan.

2.1.3. Teori Keperilakuan

Teori Peran (*Rhole Theory*)

Teori peran merupakan perspektif sosiologi dan psikologi social yang menganggap sebagian besar kegiatan sehari-hari menjadi peran dalam kategori social. Tidak jarang juga terjadi ketidak berhasilan dalam menjalankan peran yang melekat pada diri masing-masing sehingga dapat menimbulkan stress

peran (*role stress*) yang terdiri dari : *role ambiguity* dan *role conflict* (Moorhead and Griffin, 2013 : 180). Ambiguitas peran dapat terjadi karena adanya diskripsi kerja yang buruk, informasi dari atasan yang samar, atau bisa jadi adanya petunjuk yang tidak jelas yang diberikan oleh rekan kerja sehingga orang yang bersangkutan tidak mengetahui apa yang harus ia lakukan. Konflik peran dapat terjadi ketika adanya 2 pekerjaan yang harus diselesaikan sekaligus, namun kedua pekerjaan tersebut tidak memiliki keterkaitan satu dengan lainnya. Sebagai contoh manager kantor mengatakan bahwa karyawan tersebut harus lembur, namun istri / pasangan karyawan tersebut mengatakan bahwa ia harus pulang, maka konflik dapat muncul.

Kaitan *rhole theory* dengan kualitas audit yakni *role stress* atau biasa disebut dengan stress peran dapat menjadi sumber tekanan yang dialami sebagian besar individu dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja auditor dapat menurun pada kondisi stress yang lebih tinggi, hal ini tentunya akan meningkatkan maupun menurunkan kinerja dari auditor tersebut, dan hal ini akan berdampak pada kualitas audit yang dihasilkannya. Jika kinerja auditor menurun dikarenakan adanya *role stress*, maka auditor tidak akan fokus dan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hasil kerja mereka menjadi tidak maksimal dibandingkan dengan auditor yang tidak mengalami stress peran.

2.1.4. Profesionalisme Auditor

Kalbers dan Fogarty 1995 mengatakan bahwa pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria disebut profesi, sedangkan atribut individual penting tanpa melihat apakah pekerjaan tersebut merupakan sebuah profesi atau tidak disebut dengan profesionalisme. Institut Akuntan Publik Indonesia tahun 2011 mengatakan bahwa ada tiga kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur profesional atau tidaknya seseorang. Kriteria tersebut diantaranya adalah memiliki kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang yang sedang dijalankan / bersangkutan, dan mematuhi etika profesi yang ditetapkan pada saat menjalankan tugas profesinya. Profesi dan profesionalisme merupakan dua hal yang berbeda. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan profesi atau tidak (Kalbers dan Fogarty, 1995:72). Vroom 1964 juga mengemukakan bahwa profesionalisme mempengaruhi kinerja karyawan serta motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk berusaha dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhannya.

Auditor yang profesional berarti auditor yang selalu bersikap netral dan tidak pernah mengkaitkan urusan pekerjaan dengan masalah pribadi, tidak meninggalkan tugas mengaudit begitu saja, dan tidak membanding –

bandingkan klien satu dengan klien lainnya. Semakin profesional auditor maka semakin baik pula kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor tersebut.

2.1.5. Pengalaman Kerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2002) mengatakan bahwa pengalaman merupakan sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasai, ditanggung, dan sebagainya. Pengalaman auditor merupakan tingkat pengetahuan auditor yang diperoleh dalam kurun waktu yang panjang dan memperluas pengetahuan dalam menghadapi hal yang material (Hasibuan, 2010). Foster (2013) menyatakan bahwa pengalaman merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja merupakan rentang waktu yang digunakan atas suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan (Herliansyah, 2006).

Pengalaman kerja dapat memperluas serta memperdalam kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan mereka, semakin berpengalaman seorang auditor, maka dia akan semakin terampil, cepat, juga tepat dalam menyelesaikan tugasnya, dan dapat menghasilkan kualitas audit yang baik pula. Pada umumnya, auditor yang berpengalaman lebih memiliki ketelitian dan

kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, ia mengerti pekerjaan apa yang harus ia dahulukan dan tidak.

2.1.6. *Role Stress*

Role stress merupakan kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan untuk memahami apa yang sedang menjadi tugasnya. Karena mengalami kesulitan tersebut, maka seseorang dapat merasakan bahwa apa yang sedang ia kerjakan merupakan pekerjaan yang sangat berat dan tentu saja hal ini dapat menimbulkan perasaan emosi yang luar biasa. *Role stress* muncul bisa berupa *role ambiguity* (ambiguitas peran), *role conflict* (konflik peran), dan *role overload* (kelebihan peran) (Fogarty, 2000 dan Almer & Kaplan, 2002, dalam Agustina, 2009)

a. *Role Ambiguity*

Role ambiguity menurut Katz & Kahn (1978) merupakan kurangnya informasi mengenai regulasi pengawasan pekerjaan seseorang, mengenai peluang kemajuan, ruang lingkup tanggung jawab, dan harapan. Kurangnya informasi yang dimaksud bisa jadi memang tidak ada informasi atau hanya tidak dikomunikasikan. Maka dari itu, informasi yang didapat dari auditor yang memiliki

jabatan partner (sebagai mentor) dapat mengurangi adanya *role ambiguity*.

Role Ambiguity ini pada dasarnya adalah pengharapan orang lain yang tidak diketahui (Kreitner & Kinicki, 2014) dan pastilah akan mempengaruhi kinerja auditor dalam memeriksa laporan keuangan. Jika auditor eksternal mendapatkan informasi yang bias / samar dari atasannya, pastilah ia akan bingung dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi malas / tidak bersungguh – sungguh dalam melakukan pekerjaannya.

Sebagai contoh seorang auditor eksternal dibantu dengan rekannya sedang mengumpulkan bukti mengaudit sebuah perusahaan. Auditor eksternal ini memberitahu kepada rekannya bahwa bukti audit dapat didapatkan dengan cara dia harus mengunjungi perusahaan yang bersangkutan, namun tidak memberitahu apa yang harus dia lakukan. Maka hal ini membuat rekan auditor menjadi bingung dan tidak tahu apa yang harus dilakukan karena tidak jelasnya petunjuk yang diberikan oleh auditor internal.

b. Role Conflict

Role conflict menurut Katz & Kahn (1978) merupakan terjadinya dua atau lebih pengiriman peran secara bersamaan,

sehingga hal ini membuat kepatuhan satu dengan kepatuhan yang lainnya menjadi sulit. *Role conflict* antar pengirim terjadi ketika ekspektasi satu pengirim peran (misal partner) bertentangan dengan ekspektasi pengirim peran lain (misal keluarga).

Luthans (2011) mengatakan bahwa seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki 2 peran atau lebih yang harus dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Hal ini tentunya akan membuat auditor yang bersangkutan menjadi bingung harus menyelesaikan peran yang mana terlebih dahulu. Robbins dan Timothy (2008) mengatakan bahwa *role conflict* merupakan suatu kondisi dimana masing-masing pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain akan / telah mempengaruhi pihak yang bersangkutan secara negatif.

Sebagai contoh, partner di sebuah KAP menugaskan Andi sebagai auditor eksternal untuk bekerja lembur saat *weekend* demi mencapai target menyelesaikan proses audit di perusahaan A karena sudah melewati waktu yang disepakati bersama. Namun istri dan anak dari Andi menginginkan jika di hari libur itu mereka akan *staycation* di sebuah hotel di kota. Hal ini dapat menimbulkan konflik pada diri auditor karena dia tidak

tahu hours memilih yang mana, antara lembur bekerja atau keluarga.

c. *Role Overload*

Role overload merupakan keadaan dimana seseorang merasa kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Seseorang tersebut merasa pekerjaannya sangat menumpuk dan sangat banyak sehingga ia merasa tidak mampu menyelesaikannya. Hal ini dapat timbul karena disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu jika banyak karyawan yang mengambil jatah cuti / perusahaan mengurangi jumlah karyawan, otomatis pekerjaan karyawan yang tidak masuk itu akan diberikan kepada karyawan lain yang masuk kerja. Hal ini dapat menimbulkan karyawan yang masuk itu mengalami kelebihan peran. Gibson et al (2011) mengatakan bahwa ada empat dimensi dalam *role overload* yaitu *quantitative overload*, *qualitative overload*, *quantitative underload*, dan *qualitative underload*.

Kahn *et al* (1964) dalam Pfeffer (1982) mengatakan bahwa kelebihan peran merupakan keadaan dimana tuntutan peran yang dihadapi tidak saling bertentangan namun sangat luas dan menghabiskan waktu yang banyak sehingga individu

tidak dapat mencapai apa yang diharapkan dari perannya. Hal ini pastinya akan mempengaruhi kinerja auditor eksternal dalam menyelesaikan tugasnya. Auditor yang bersangkutan pastinya merasa kewalahan dengan tugas yang diberikan kepadanya dikarenakan ia merasa bahwa tugas tersebut bukanlah tugasnya, maka hal ini dapat berdampak pada kinerja auditor dalam menghasilkan hasil audit yang berkualitas.

Sebagai contoh, pada libur musim lalu, 10 dari 15 auditor mengambil jatah cuti sehingga sisa 5 auditor saja yang bekerja pada musim itu. Otomatis pekerjaan dari 10 auditor yang tidak masuk akan dilimpahkan kepada 5 orang auditor yang masuk di musim tersebut. Hal ini membuat 5 orang auditor tersebut mengalami kelebihan peran / pekerjaan sebagai auditor dan pekerjaan mereka akan jauh lebih berat dibandingkan sebelumnya, karena mereka juga bertanggung jawab atas tugas dari auditor lain.

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil
-----	------	-------	----------	-------

1.	Fietoria dan Elisabeth (2016)	Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komletensi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit di KAP Bandung	Dependen : Kualitas Audit Independen : Profesionalisme, Independensi, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja.	Variabel profesionalisme, independensi, kompetensi, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit.
2.	Nurjanah dan Kartika (2016)	Pegaruh Kompetensi, Independensi, Etika, Pengalaman Auditor, Skeptisme Profesional Auditor, Objektivitas dan Integritas terhadap Kualitas Audit.	Dependen : Kualitas Audit Independen : Kompetensi, Independensi, Etika, Pengalaman Auditor, Skeptisme Profesional Auditor, Objektivitas, dan Integritas	Variabel Kompetensi, Independensi, Etika, Pengalaman Auditor, Skeptisme Profesional Auditor, Objektivitas, dan Integritas berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

3.	Ni Luh Arlia dan Luh Kade Datrini (2017)	Pengaruh Skeptisme Profesional, Independensi, Kompetensi, Etika, dan <i>Role Stress</i> Auditor Terhadap Kualitas Audit pads Kantor BPK RI Perwakilan Prov Bali.	Dependen Kualitas Audit Independen : Skeptisme profesional, independensi, kompetensi, etika, dan <i>role stress</i> auditor.	Variabel skeptisme profesional, independensi, kompetensi, dan etika berpengaruh positif terhadap kualitas audit, Sedangkan variabel <i>stress</i> berpengaruh negatif terhadap kualitas audit.
----	--	--	--	--

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Profesionalisme Auditor terhadap Kualitas Audit

Seorang auditor dipercaya untuk mengaudit sebuah perusahaan. Auditor tersebut memeriksa laporan keuangan klien sembari melakukan aktifitas yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, alhasil banyak sekali kekeliruan dan bias dalam opini yang ia berikan. Dalam kasus ini, auditor tersebut dapat dikatakan sebagai auditor yang tidak profesional.

Semakin profesional auditor, maka opini yang dihasilkannya akan semakin berkualitas. Jika auditor tidak profesional, maka ia tidak akan bisa memberikan opini audit yang baik dan tepat waktu. Mikhail (2012) mengatakan bahwa profesionalisme merupakan hal yang penting dan harus diterapkan oleh setiap akuntan dalam melaksanakan pekerjaan profesionalnya agar mencapai suatu hasil kualitas audit yang baik. Dalam PSA No. 4 SPAP, kecermatan dan keseksamaan penggunaan kemahiran professional auditor menuntuk auditor untuk melaksanakan *professional sceptism* yang berarti sikap auditor berpikir kritis terhadap bukti audit dengan selalu mempertanyakan dan melakukan evaluasi terhadap bukti audit (IAPI, 2011).

Pada dasarnya sikap profesionalisme harus dimiliki oleh setiap auditor, hal ini dimaksudkan agar auditor dapat menghasilkan opini-opini audit yang sesuai dengan pedoman yang ada di IAI, selain itu, sikap profesionalisme penting agar auditor mendapat kepercayaan dari klien. Penelitian yang dilakukan Fietoria dan Elisabeth (2016) mengatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Menurut Agusti dan Pertiwi (2013), profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

H1 : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit.

2.2.2. Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Audit

Pengalaman kerja merupakan hal yang mempengaruhi keterampilan auditor dalam bekerja nantinya. Semakin lama ia bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia miliki. Semakin banyak pengalaman maka kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor tersebut juga akan semakin baik. Novanda (2012) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman seorang auditor maka semakin baik pula pandangan dan tanggapan tentang informasi yang terdapat dalam laporan keuangan, dikarenakan auditor tersebut telah banyak melakukan tugas nya yaitu memeriksa laporan keuangan dari berbagai jenis industry. Libby dan Frederick (1990) menemukan bahwa semakin banyak pengalaman auditor maka auditor tersebut dapat semakin menghasilkan berbagai macam dugaan dalam menjelaskan temuan audit. Jika seorang karyawan memiliki pengalaman kerja yang tinggi / lama, maka karyawan tersebut memiliki keunggulan diantaranya (Purnamasari, 2005):

- a. Mendeteksi kesalahan
- b. Memahami kesalahan
- c. Mencari sebab munculnya kesalahan

Pada dasarnya, pengalaman kerja membuat auditor menjadi semakin terbiasa dalam menghadapi masalah-masalah yang muncul ketika mengerjakan tugas mereka. Ia akan lebih mengetahui apa yang harus ia lakukan jika dia menghadapi masalah yang muncul, tidak gegabah, dan teliti dalam

mengerjakan tugas. Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang auditor maka semakin baik pula kinerja mereka karena mereka sudah terbiasa. Akibatnya, kualitas audit yang dihasilkannya juga semakin baik. Menurut Fictoria dan Elisabeth (2016), pengalaman kerja auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Menurut Nurjanag dan Andi Kartika (2016), pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

H2 : Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Audit

2.2.3. *Role Stress* terhadap Kualitas Audit

Dijaman sekarang ini, semua orang menginginkan pekerjaan yang serba cepat. Sebagai contoh satu pekerjaan sebelum selesai namun sudah diberi pekerjaan lain / diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lainnya. Hal ini membuat auditor merasa bingung pekerjaan mana dulu yang harus ia kerjakan.

Kahn dkk (1964) Menemukan bahwa orang-orang yang mengalami konflik peran menyatakan bahwa kepercayaan mereka terhadap orang-orang yang memaksakan tekanan akan berkurang. Mereka juga akan kurang menyukai orang-orang yang memaksakan tekanan tersebut secara pribadi, mereka akan kurang berkomunikasi dengan orang-orang yang memaksakan tekanan tersebut, serta efektifitas kerja mereka sendiri akan berkurang.

Role stress berkaitan dengan *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* seorang auditor (Fogarty, 2000 dan Almer & Kaplan, 2002 dalam

Agustina, 2009). Hal ini dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam menghasilkan bukti audit yang berkualitas. *Role stress* dapat berpengaruh negatif terhadap kualitas audit, diakibatkan kurangnya informasi dan adanya perintah dari kedua pihak yang berbeda yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Jika stress auditor meningkat, kinerja auditor akan menjadi buruk dan kualitas audit yang dihasilkan akan buruk pula. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Arlia dan Luh Kade (2017) menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh negatif terhadap kualitas audit.

H3 : *Role stress* berpengaruh negatif terhadap kualitas audit.