

BAB II

DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Auditor

2.1.1 Pengertian Kinerja Auditor

Menurut Widiyati & Jauhamsyah (2022), kinerja auditor merupakan perwujudan dari potensi seorang auditor yang tercermin dalam perilaku kerjanya saat melaksanakan tugas audit. Kinerja ini bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal, yang dapat diukur melalui faktor objektif seperti hasil kerja dan disiplin kerja, serta faktor subjektif seperti inisiatif, kerja sama, loyalitas. Menurut Yusuf et al. (2018), Kinerja auditor merupakan capaian hasil pekerjaan seorang auditor dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Kinerja ini menjadi salah satu indikator penting untuk mengukur dan menilai apakah sebuah pekerjaan audit yang dilaksanakan telah berjalan dengan baik atau tidak.

Kinerja auditor merupakan kapasitas atau kompetensi seorang auditor dalam menghasilkan temuan-temuan atau kesimpulan dari aktivitas audit yang dilakukannya bersama tim. Kinerja ini berkaitan dengan kemampuan auditor dalam memeriksa dan mengevaluasi pengelolaan keuangan serta pertanggungjawaban keuangan suatu entitas (Fatinah et al., 2022). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor merupakan hasil kerja dan kemampuan seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan secara berkelompok. Kinerja ini menunjukkan seberapa baik produktivitas dan keahlian auditor dalam memeriksa, mengkaji, serta melaporkan temuan terkait pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan sebuah institusi. Kinerja auditor menjadi tolak ukur penting untuk menilai

apakah seluruh proses audit telah dilaksanakan dengan memenuhi standar mutu yang ditetapkan.

2.1.2 Pengukuran Kinerja Auditor

Menurut Mangkunegara (2006; 68) dalam Apriyani Aday et al. (2020), kinerja seseorang dapat dinilai dengan mempertimbangkan beberapa aspek, yaitu:

a. Kualitas pekerjaan

Merujuk pada mutu hasil kerja atau output yang dihasilkan.

b. Kuantitas pekerjaan

Mencakup jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Berkaitan dengan kesesuaian antara waktu penyelesaian dengan rencana atau target waktu yang telah ditetapkan.

2.2 Teori Peran

Menurut Khan (1964) dalam Usrah et al. (2023), teori peran merupakan teori yang lebih berfokus untuk mempelajari sifat atau karakteristik individu sebagai makhluk sosial dalam berperilaku sesuai dengan lingkungannya. Teori ini tidak hanya melihat peran individu secara sempit, tetapi juga mempertimbangkan bagaimana individu tersebut berperilaku dan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya, seperti lingkungan kerja. Teori ini mengkaji bahwa setiap individu memiliki peran sosial tertentu, dan perilaku yang ditampilkan haruslah sesuai dengan peran serta ekspektasi yang diharapkan dari lingkungan tempat individu tersebut berada.

Pada teori peran, terdapat dua pihak utama yaitu *role sender* (pemberi peran) dan *role incumbent* (penerima peran). Menurut Maher et al. (1979) dalam Desmayani & Pradnyaswari (2020), pemberi peran adalah pihak yang memberikan tugas, tanggung jawab, dan ekspektasi terhadap penerima peran. Sementara penerima peran adalah individu atau pihak yang harus memenuhi ekspektasi dan melaksanakan peran tersebut. Masalah dapat muncul ketika terjadi perbedaan preferensi antara ekspektasi pemberi peran dengan kemampuan penerima peran. Ditambah lagi, jika informasi yang diberikan pemberi peran tidak lengkap atau kurang jelas, maka akan terjadi tekanan peran pada penerima peran.

Tekanan peran ini dapat menyebabkan penerima peran tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal dan sesuai dengan harapan dari pemberi peran. Hal ini terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi dengan realita yang dihadapi penerima peran. Hal ini akan membuat penerima peran berpotensi mengalami masalah seperti stres, depresi, rasa tidak puas, dan penurunan kinerja.

Tekanan waktu yang ketat pada penerima peran membuat harapan peran menjadi tidak realistis. Penerima peran akan merasa bahwa mereka tidak mempunyai cukup waktu untuk memenuhi standar kualitas yang diharapkan dalam prosedur audit yang dilakukan. Penerima peran yang memiliki pengalaman kerja dan pemahaman yang lebih banyak mengenai peran mereka, mereka akan memahami harapan peran mereka mengenai pekerjaan mereka, sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja auditor adalah proses pembelajaran dan pengembangan potensi auditor yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas-tugas audit dalam kurun waktu tertentu (Humaira et al., 2021). Menurut Edwy et al. (2019), pengalaman merupakan kecakapan dan wawasan yang diraih seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan secara berkelanjutan sehingga dapat mempertajam kemampuan dan keahlian seorang auditor dalam menjalankan pemeriksaan. Pengalaman adalah sebuah proses di mana seseorang memperoleh pembelajaran serta penambahan jumlah pekerjaan yang dikerjakannya dan ilmu pengetahuan yang dimilikinya (Hariyanti, 2018). Dari pengertian tersebut disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah perjalanan panjang seseorang dalam menekuni pekerjaannya, di mana ia terus belajar dan meningkatkan kemahiran, ilmu pengetahuan, serta pola sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Proses ini terjadi melalui pengulangan dan menghadapi berbagai situasi pekerjaan dalam jangka waktu tertentu sehingga kemampuan dan kepandaiannya pun semakin terasah.

2.3.2 Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2001:40) dalam Yulianto (2022), indikator dalam pengalaman kerja yaitu:

- a. Lama waktu/masa kerja

Kondisi di mana seseorang yang telah memiliki masa kerja yang cukup lama, sehingga memahami dengan baik tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam pekerjaan tersebut.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan

Pemahaman tentang gagasan, aturan, langkah-langkah, kebijakan, atau data lain yang diperlukan bagi seorang pekerja.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaannya, termasuk cara menggunakan peralatan dan teknik khusus yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaannya.

2.4 Role Conflict

2.4.1 Pengertian Role Conflict

Role conflict merupakan suatu kondisi ketika terdapat ketidaksesuaian antara kebutuhan dan permintaan dari peran atau adanya ketidakselarasan harapan dari berbagai pihak terkait peran yang harus dijalankan (Fadila et al., 2022). *Role conflict* (konflik peran) adalah sebuah fenomena kejiwaan yang dialami individu, yang dapat menimbulkan permasalahan berupa penurunan minat dan produktivitas dalam bekerja (Ritonga, 2023). Konflik peran juga dapat diartikan sebagai suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi, yang dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaan (Wulandari et al., 2023). Dari pengertian tersebut disimpulkan bahwa *role conflict* adalah situasi di mana seseorang menghadapi tuntutan atau harapan yang saling bertentangan dalam

menjalankan tugasnya di tempat kerja, sehingga membuatnya merasa bingung dan tertekan.

Menurut Torang (2014) dalam Lase et al. (2019), konflik peran dapat timbul karena faktor internal seperti perbedaan tujuan dan kebutuhan, ambisi pribadi, miskomunikasi, kurang saling percaya, ketidakpuasan, kondisi struktural, gaya kepemimpinan, dan interaksi antar pribadi. Perbedaan tujuan dan kebutuhan antara tuntutan pekerjaan sebagai auditor dan harapan pribadi bisa menciptakan ketegangan. Ambisi pribadi dapat memicu konflik peran, auditor mungkin memiliki ambisi untuk mencapai tingkat keunggulan tertentu, sementara tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memaksa mereka untuk mengorbankan waktu atau kesehatan pribadi. Auditor yang menghadapi tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas, sering kali juga bertentangan dengan harapan pribadi untuk melakukan pekerjaan secara teliti dan akurat yang memakan banyak waktu.

Adapun faktor eksternal yang dapat menyebabkan konflik peran meliputi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, usaha memenuhi kebutuhan yang meningkat, kemampuan beradaptasi dengan perubahan peraturan, kemunculan pesaing baru, tingkat keamanan, dan kondisi ekonomi masyarakat. Perkembangan teknologi yang cepat bisa memaksa auditor untuk terus mengikuti perkembangan teknologi baru terhadap audit. ketidakmampuan adaptasi dengan perubahan bisa menjadi sumber konflik. Orang yang mengalami *role conflict* biasanya akan menghadapi ketegangan psikologis yang berdampak pada kesehatan mental dan fisik mereka, sehingga membuat mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja

(Aprimulki, 2017). Auditor yang merasa tidak nyaman dalam pekerjaannya, akan mengalami penurunan konsentrasi dan kelelahan yang akan berdampak pada penurunan kinerjanya.

2.4.2 Pengukuran *Role Conflict*

Menurut Rizzo *et al.* (1970) dalam Aurora & Fahmy (2020), indikator dalam *role conflict* yaitu:

a. *Person-role conflict* atau *intrarole conflict*

Konflik pada standar diri seseorang dengan nilai yang ada. Konflik peran ini terjadi ketika ada pertentangan antara nilai-nilai atau prinsip pribadi seseorang dengan perilaku atau tindakan yang diharapkan dari peran atau jabatan yang sedang diembannya. Konflik ini muncul ketika seseorang menduduki suatu posisi atau peran tertentu, di mana terdapat tuntutan untuk bertindak dengan cara yang bertentangan dengan nilai pribadinya.

b. *Intrasender conflict*

Konflik pada waktu, sumber daya, atau kemampuan pada seseorang. Konflik ini bisa muncul saat seseorang merasa bahwa ada ketidakcocokan antara peran yang harus dijalankan dengan apa yang bisa dilakukannya. Misalnya, ketika mereka kurang kompeten untuk menjalankan perannya.

c. *Interrole conflict*

Konflik antara beberapa peran di waktu yang sama dengan permintaan yang berbeda. Konflik ini terjadi ketika seseorang harus menjalankan beberapa peran yang berbeda secara bersamaan, dan peran-peran tersebut menuntut perilaku atau tindakan yang saling bertentangan atau tidak sesuai satu sama

lain. Konflik ini biasanya dialami oleh orang yang memiliki lebih dari satu posisi atau jabatan.

d. *Conflicting expectation*

Konflik antara ekspektasi dan permintaan organisasi terhadap seseorang. Konflik ini meliputi ekspektasi yang bertentangan, kebijakan organisasi yang tidak sesuai, permintaan yang saling bertentangan, dan kriteria penilaian yang tidak sesuai. Ekspektasi yang bertentangan artinya ada harapan atau tuntutan yang berbeda dari berbagai pihak terhadap satu peran yang sama.

2.5 Role Ambiguity

2.5.1 Pengertian Role Ambiguity

Role ambiguity merupakan situasi ketika seseorang tidak sepenuhnya memahami tugas atau tanggung jawabnya, mengalami ketidakpastian, atau merasa bingung tentang apa yang diharapkan dalam menjalankan pekerjaannya (Erawati & Sada, 2020). Keadaan ini mencakup ketidakcukupan informasi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan serta ketiadaan arahan dan kebijakan yang jelas, adanya ketidakpastian terkait otoritas, tanggung jawab, dan hubungan dengan pihak lain, serta ketidakjelasan mengenai sanksi dan penghargaan atas perilaku yang ditunjukkan (Wulandari et al., 2023).

Menurut Susanti (2017), Faktor lain yang menyebabkan ketidakjelasan peran adalah komunikasi yang kurang efektif antara karyawan dengan atasan atau sesama rekan kerja, kurangnya pengawasan dari manajemen, serta program pelatihan yang tidak memadai. Komunikasi yang kurang efektif antara auditor

dengan atasan atau rekan kerja dapat menghasilkan ketidakjelasan mengenai ekspektasi yang sebenarnya. Misalnya jika auditor tidak memahami dengan baik apa yang diharapkan dari mereka dalam mengelola audit tertentu, hal ini dapat mengarah pada penundaan dalam pengambilan tindakan, penurunan efisiensi, dan kinerja audit yang tidak memuaskan.

Kurangnya pengawasan dari manajemen juga bisa menciptakan ketidakjelasan peran. Auditor yang merasa kurang mendapat bimbingan dari manajemen merasa tidak yakin dalam menghadapi situasi yang kompleks atau mendesak. hal ini dapat menghambat kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dan menghambat kemampuan. Ketidakjelasan peran menghambat usaha peningkatan kinerja auditor karena dapat menyebabkan penundaan dalam pengambilan tindakan, menurunnya efisiensi dan arah kerja auditor, serta dapat menimbulkan rasa frustrasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada performa mereka. Ketidakjelasan peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami dengan baik dan karyawan tidak yakin tentang apa yang seharusnya mereka lakukan (Robbins dan Timoty, 2008) dalam (Susanti, 2017).

Menurut Trisnawati et al. (2017) dalam Fadila et al. (2022), ambiguitas peran adalah situasi yang terjadi akibat ketidakjelasan individu tentang perannya yang seharusnya sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Dari pengertian tersebut disimpulkan bahwa *role ambiguity* adalah keadaan di mana seseorang merasa bingung karena kurangnya kejelasan terkait tugas, tanggung jawab, dan wewenang dalam perannya di suatu organisasi atau pekerjaan.

2.5.2 Pengukuran *Role Ambiguity*

Menurut Sari (2022), indikator dalam *role ambiguity* yaitu:

a. Wewenang

Hak, kekuasaan, dan tanggung jawab yang diberikan kepada auditor untuk melakukan tugas-tugas mereka secara efektif. Auditor harus memiliki pemahaman yang jelas tentang wewenang yang mereka miliki.

b. Arah dan tujuan pekerjaan

Arah dan tujuan pekerjaan yang jelas mencakup pemahaman yang mendalam mengenai tugas, tanggung jawab, dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Ketika arah dan tujuan pekerjaan tidak jelas, auditor mungkin mengalami kebingungan tentang apa yang diharapkan dari mereka.

c. Alokasi waktu

Alokasi waktu merupakan aspek penting dalam perencanaan dan pelaksanaan tugas bagi auditor. Alokasi waktu yang baik memastikan auditor dapat menyelesaikan tugas dengan efektif, efisien, dan tepat waktu.

d. Kejelasan tugas

Setiap auditor memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab mereka, ekspektasi pekerjaan, dan ruang lingkup tugas. Ketidakjelasan dalam tugas dapat menyebabkan kebingungan.

e. Tanggung jawab

Tanggung jawab merujuk pada kewajiban yang dimiliki oleh auditor dalam menjalankan tugas mereka, termasuk standar profesional, etika, dan aturan yang mengatur pekerjaan mereka.

2.6 Time Budget Pressure

2.6.1 Pengertian Time Budget Pressure

Menurut Suprpta & Setiawan (2017), *time budget pressure* merupakan kondisi di mana auditor dituntut untuk menggunakan waktu seefisien mungkin sesuai dengan anggaran waktu yang sudah direncanakan, atau auditor harus bekerja dalam batasan waktu yang sangat sempit berdasarkan anggaran waktu yang sangat ketat. Menurut Yanti (2018) dalam Diatmika & Savitri (2020), *time budget pressure* adalah situasi di mana seorang auditor dituntut melakukan penghematan waktu agar sesuai dengan jadwal anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya, di mana batasan waktu yang diberikan sangat ketat dan sempit. Menurut Ginanjar (2009) dalam Pujiastuti & Subkhan (2024), *time budget pressure* adalah kondisi auditor yang diharapkan dapat melakukan audit secara efisien sesuai dengan anggaran waktu yang ditetapkan. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *time budget pressure* adalah kondisi yang dihadapi auditor di mana mereka harus menyelesaikan penugasan audit secara efisien dalam batasan waktu yang ketat sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.6.2 Pengukuran Time Budget Pressure

Menurut Susmiyanti (2016), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *time budget pressure* yaitu:

- a. Pemahaman auditor atas *time budget*

Auditor berkewajiban memiliki pemahaman terkait batasan waktu yang disepakati klien dengan auditor tersebut. Dengan demikian, auditor dapat mengoptimalkan waktu yang tersedia.

b. Tanggung jawab auditor atas *time budget*

Auditor harus paham dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengerjakan audit, termasuk target-target yang harus dicapai. Dengan begitu, auditor bisa mempertanggungjawabkan penggunaan waktu sesuai anggaran yang disetujui.

c. Penilaian kerja oleh atasan

Anggaran waktu bisa dimanfaatkan atasan untuk mengevaluasi kinerja auditor dengan membandingkan terhadap waktu penyelesaian pekerjaan yang sebenarnya.

d. Alokasi *fee* untuk biaya audit

Anggaran waktu berkaitan dengan besaran *fee* yang akan diterima, karena kelancaran proses audit serta bagaimana *fee* dialokasikan sangat bergantung pada biaya jasa audit.

e. Frekuensi revisi untuk *time budget*

Jika auditor sering melakukan revisi, mereka akan merasa tertekan untuk memenuhi anggaran waktu yang disepakati. Tekanan ini dapat mempengaruhi kualitas hasil audit.

2.7 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti mengacu pada penelitian sebelumnya yang relevan. Seluruh penelitian terdahulu tersebut menggunakan variabel dependen berupa kinerja auditor, serta variabel independen seperti pengalaman kerja, *role conflict*, *role ambiguity*, dan *time budget pressure*.

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Subjek	Kesimpulan
Anggreni & Rasmini (2017)	<p>Variabel Independen: X1 = Pengalaman Auditor X2 = <i>Time Budget Pressure</i> X3 = Profesionalisme</p> <p>Variabel Dependen: Y = Kinerja Auditor</p>	Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 2. <i>Time budget pressure</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. 3. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
Yusuf et al. (2018)	<p>Variabel Independen: X1 = Kecerdasan Spiritual X2 = Kecerdasan Intelektual X3 = Pengalaman Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Y = Kinerja Auditor</p>	Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. 2. Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. 3. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
Diatmika & Savitri (2020)	<p>Variabel Independen: X1 = <i>Time Budget Pressure</i></p>	Kantor Akuntan Publik Wilayah Bali	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Time budget pressure</i> berpengaruh negatif terhadap

	<p>X2 = <i>Locus of Control</i> X3 = Perilaku Disfungsional Audit</p> <p>Variabel Dependen: Y = Kinerja Auditor</p>		<p>kinerja auditor.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 3. Perilaku disfungsional audit berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
Widiyati & Jauhamsyah (2022)	<p>Variabel Independen: X1 = Profesionalisme X2 = Pengalaman Auditor X3 = <i>Work from Home</i></p> <p>Variabel Dependen: Y = Kinerja Auditor</p>	Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak terdapat pengaruh pengalaman auditor terhadap kinerja auditor. 2. Terdapat pengaruh <i>work from home</i> terhadap kinerja auditor.
Hariyanti (2018)	<p>Variabel Independen: X1 = Independensi X2 = Kompetensi X3 = Komitmen Organisasi X4 = Pengalaman Kerja X5 = Motivasi</p> <p>Variabel Dependen: Y = Kinerja Auditor</p>	Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independensi, kompetensi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. 2. Komitmen organisasi dan pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pujiastuti & Subkhan (2024)	<p>Variabel Independen: X1 = <i>Role Stress</i> X2 = <i>Time Budget Pressure</i> X3 = Profesionalisme</p> <p>Variabel Dependen: Y = Kinerja Auditor</p>	Kantor Akuntan Publik wilayah Jakarta, Bogor, Depok, dan Bekasi (Jabodetabek)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Role stress</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. 2. <i>Time budget pressure</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 3. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
Afifah (2015)	<p>Variabel Independen: X1 = <i>Role Conflict</i> X2 = <i>Role Ambiguity</i> X3 = <i>Self-Efficacy</i> X4 = Sensitivitas Etika Profesi</p> <p>Variabel Dependen: Y = Kinerja Auditor</p>	Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Batam, dan Medan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Role conflict</i> berpengaruh terhadap kinerja auditor. 2. <i>Role ambiguity</i> berpengaruh terhadap kinerja auditor. 3. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja auditor. 4. Sensitivitas etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor.
Fadila et al. (2022)	<p>Variabel Independen: X1 = <i>Role Conflict</i> X2 = <i>Role Ambiguity</i></p>	Kantor Akuntan Publik di Kota Bekasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Role conflict</i> dan <i>role ambiguity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

	<p>X3 = <i>Role Overload</i></p> <p>Variabel Dependen: Y = Kinerja Auditor</p>		<p>2. <i>Role overload</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</p>
Wulandari et al. (2023)	<p>Variabel Independen: X1 = Struktur Audit X2 = Konflik Peran X3 = Ketidakjelasan Peran X4 = Kecerdasan Emosional</p> <p>Variabel Dependen: Y = Kinerja Auditor</p>	Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor. 2. Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. 3. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. 4. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor.
Lase et al. (2019)	<p>Variabel Independen: X1 = <i>Role Conflict</i> X2 = <i>Role Ambiguity</i> X3 = <i>Audit Structure</i></p> <p>Variabel Dependen: Y = Kinerja Auditor</p>	Kantor Akuntan Publik di Medan	<ol style="list-style-type: none"> 3 <i>Role conflict</i> dan <i>role ambiguity</i> tidak berpengaruh signifikan. 4 <i>Audit structure</i> berpengaruh signifikan.

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor

Pengalaman merupakan proses belajar dan penambahan kapabilitas dalam mengerjakan tugas serta peningkatan wawasan dan pengetahuan (Hariyanti, 2018). Durasi waktu seseorang bekerja sebagai auditor menjadi faktor penting yang mempengaruhi kualitas audit. Menurut Setyorini (2011) dalam Anggreni & Rasmini (2017), semakin lama auditor bekerja, semakin banyak pengalaman baru yang diperoleh. Seseorang yang terlalu sering melakukan pekerjaannya berulang, akan semakin terampil dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin beragam jenis pekerjaan yang dilakukan, semakin kaya dan luas pengalaman kerjanya, yang memungkinkan adanya peningkatan kinerja (Hariyanti, 2018).

Berdasarkan uraian di atas maka semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki seorang auditor, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya. Pengalaman kerja diperoleh dari proses pembelajaran dan penambahan kemampuan dalam menjalankan tugas audit. Auditor yang bekerja cukup lama, tentunya memiliki lebih banyak pengalaman dibandingkan auditor yang baru bekerja. Sebab, jangka waktu yang ditempuhnya lebih lama, sehingga lebih banyak menghadapi berbagai situasi serta pengalaman baru saat melakukan audit. Jika auditor mengerjakan tugas yang sama, ia akan semakin mahir dalam pekerjaannya. Auditor akan menjalankan tugasnya lebih baik dan tidak akan banyak melakukan kesalahan dalam mengaudit laporan keuangan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Yusuf et al. (2018) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Begitu juga

dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktayana et al. (2021) dan Anggreni & Rasmini (2017) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, peneliti akan menguji kembali dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{A1} : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.8.2 Pengaruh *Role Conflict* terhadap Kinerja Auditor

Role conflict terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara harapan dan tuntutan yang dihadapi seseorang dalam suatu organisasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi tersebut (Ritonga, 2023). Akibatnya, individu tersebut dapat merasakan ketidaknyamanan dalam menjalankan tugas dan mungkin mengalami penurunan semangat kerja. Menurut Hanif (2013) dalam Fadila et al. (2022), hal ini dapat menimbulkan dampak negatif pada perilaku auditor, seperti munculnya ketegangan kerja, tingginya angka perpindahan kerja, dan menurunnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja auditor secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian di atas maka semakin tinggi *role conflict* yang dialami auditor, maka kinerja mereka akan semakin rendah. *Role conflict* terjadi ketika harapan dan tuntutan pekerjaannya tidak sesuai dengan kenyataan yang ada dalam organisasi. Ketika mengalami konflik peran, mereka cenderung merasa tidak nyaman dalam bekerja maupun termotivasi untuk bekerja. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada perilaku auditor seperti munculnya stres kerja, tingginya keinginan untuk pindah kerja, dan menurunnya kepuasan dalam bekerja. Akibatnya, kinerja auditor secara keseluruhan dapat menurun.

Berdasarkan hasil penelitian dari Fadila et al. (2022) menemukan bahwa *role conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al., (2023) dan Erawati & Sada, (2020) yang menemukan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, peneliti akan menguji kembali dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{A2} : *Role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

2.8.3 Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Kinerja Auditor

Role ambiguity terjadi karena kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memadai (Erawati & Sada, 2020). Wiguna (2014) dalam Lase et al. (2019), seseorang yang mengalami tekanan karena ketidakjelasan peran cenderung akan mengalami penurunan kesehatan fisik dan mental, yang dapat menghambat atau menunda penyelesaian tugas seorang auditor. Seorang auditor yang mengalami *role ambiguity* akan merasa cemas, yang pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan kerja dan keefektifan dalam bekerja dibandingkan auditor lain, sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerjanya (Fadila et al., 2022).

Berdasarkan uraian di atas maka semakin tinggi *role ambiguity* yang dialami auditor, maka kinerja mereka akan semakin rendah. Auditor memiliki peran dan tanggung jawab yang penting dalam melakukan audit. Namun, jika terjadi *role ambiguity* atau ketidakjelasan peran dan tugas yang harus dilakukan, hal ini dapat menimbulkan dampak negatif bagi kinerja auditor. Ketika seorang auditor tidak memahami dengan jelas apa yang harus dikerjakan, bagaimana melakukannya, dan

apa batas wewenangnya, maka auditor tersebut cenderung akan mengalami kegelisahan dan kecemasan. Kondisi seperti ini dapat menurunkan kepuasan kerja auditor dan membuat mereka bekerja dengan kurang efektif dibandingkan rekan-rekan auditor lainnya yang tidak mengalami ambiguitas peran. Akibatnya, kinerja auditor yang mengalami *role ambiguity* akan terganggu dan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian dari Fadila et al. (2022) menunjukkan bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Begitu juga penelitian yang dilakukan Afifah (2015) dan Erawati & Sada (2020) menemukan bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, peneliti akan menguji kembali dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{A3} : *Role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

2.8.4 Pengaruh *Time Budget Pressure* terhadap Kinerja Auditor

Menurut Ginanjar (2009) dalam Pujiastuti & Subkhan (2024), *time budget pressure* merupakan sebuah kondisi di mana auditor dituntut untuk melaksanakan proses audit secara efisien dalam batasan waktu tertentu yang telah ditetapkan (Ginanjar, 2009) dalam (Pujiastuti & Subkhan, 2024). Pembatasan waktu bertujuan agar biaya yang dikeluarkan dalam proses audit sepadan dengan manfaat yang diperoleh. Jika auditor menyelesaikan tugas audit melebihi waktu normal, akan dipandang kurang baik oleh atasan karena menghambat peningkatan karir auditor (Fatinah et al., 2022). Tekanan waktu ini dapat membuat auditor berperilaku menyimpang dan berpotensi mengabaikan beberapa tahapan dalam proses audit,

sehingga menurunkan tingkat keandalan laporan audit (Anggreni & Rasmini, 2017).

Berdasarkan uraian di atas maka semakin tinggi *time budget pressure*, menyebabkan semakin rendah kinerja auditor. Ketika melakukan audit, auditor yang memiliki batasan waktu yang ketat, akan merasa tertekan karena harus menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Auditor harus melakukan audit dengan waktu yang efisien, sehingga biaya audit tetap terkendali. Tekanan yang dialami auditor akan berdampak pada kinerja auditor, sebab auditor cenderung terburu-buru dalam melakukan audit agar dapat menyelesaikannya dengan waktu yang efisien. Auditor cenderung akan berperilaku menyimpang dari prosedur yang seharusnya dilakukan seperti mengabaikan beberapa tahapan penting dalam proses audit. Akibatnya, kinerja auditor dalam menghasilkan laporan audit yang komprehensif dan andal menjadi terganggu.

Pada penelitian Anggreni & Rasmini (2017) menemukan bahwa *time budget pressure* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Pada penelitian Diatmika & Savitri (2020) dan Ketut Setia Wati et al. (2023) menunjukkan *time budget pressure* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, peneliti akan menguji kembali dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{A4} : *Time budget pressure* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor