

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Informasi keuangan yang memiliki kredibilitas tinggi sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan, hal tersebut merupakan alasan utama bagi pengguna informasi keuangan untuk bergantung pada kualitas audit yang tinggi. Menurut McDaniel (1990) dan Bratten *et al.* (2013) berpendapat bahwa auditor harus mampu mempertahankan kinerjanya supaya mampu menghasilkan kualitas audit yang tinggi. Namun, disisi lain seorang auditor juga harus menjalankan tugasnya sesuai dengan standar professional yang berlaku sehingga kepercayaan terhadap auditor dapat dipertahankan. Hal tersebut selaras dengan pernyataan DeAngelo (1981) auditor yang memiliki kinerja baik akan mampu menemukan serta melaporkan apakah terdapat atau tidak terdapat pelanggaran pada sistem akuntansi kliennya.

Saat ini kebutuhan akan jasa professional akuntan publik semakin meluas, sehingga profesi akuntan publik harus mampu meningkatkan kinerjanya dengan begitu hasil audit dapat dipercaya, digunakan dan diandalkan kebenarannya bagi pihak pengguna informasi keuangan (Kurnia *et al.* 2014). Hal tersebut dibuktikan dengan pertumbuhan jumlah dari total perusahaan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia pada periode tahun 2016 hingga 2022 terus mengalami peningkatan.

Gambar 1
Perusahaan yang Tercatat Pada BEI



Sumber: Data diolah oleh penulis (2021)

Terlihat pada gambar diatas bahwa setiap tahunnya jumlah total perusahaan di Indonesia selalu bertambah. Namun, bertambahnya jumlah perusahaan di Indonesia tidak diimbangi dengan pertumbuhan akuntan publik di Indonesia. Merujuk pada data dari Ikatan Akuntan Publik Indoneisa yang dipublikasikan oleh akuntansi.com, profesi akuntan berada pada masa krisis dimana jumlah penambahan akuntan publik mengalami penurunan sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2020. Dari penurunan tersebut mengakibatkan ketersediaan *supply* akuntan publik di Indonesia terbatas.

Tabel 1
Pertumbuhan Jumlah Akuntan Publik di Indonesia

Tahun	Jumlah Akuntan Publik	Penambahan
2014	999	-
2015	1.053	54
2016	1.093	40
2017	1.279	186
2018	1.358	79
2019	1.424	66
2020	1.429	5

Sumber: Data diolah oleh penulis (2021)

Pertumbuhan jumlah perusahaan yang terus meningkat namun tidak diimbangi dengan pertumbuhan penambahan akuntan publik dapat menyebabkan stres kerja. Hal tersebut didukung oleh Suhardianto & Leung (2020) yang menyatakan bahwa tuntutan regulator atas audit yang berkualitas tinggi dan *demand* audit yang tinggi dari klien dapat menyebabkan stres *workload* bagi auditor, karena *demand* audit yang tinggi dapat timbul karena adanya ketidakseimbangan antara pertumbuhan perusahaan dan pertumbuhan akuntan publik yang dibutuhkan pada lingkungan bisnis.

Menurut Gul *et al.* (2017) dan López & Peters (2012) stres kerja akan memberi dampak buruk pada kualitas audit, karena auditor memiliki perhatian yang terbatas untuk menerapkan prosedur audit dengan tepat kepada banyak klien audit dalam waktu bersamaan. Terlebih lagi *stress* karena disebabkan oleh *workload*. Menurut Bruggen (2015) produktivitas seseorang seperti kurva U terbalik, dimana kinerja seseorang akan menurun secara bertahap. Kemudian

kinerja akan terus menurun seiring meningkatnya stres yang dialami. Dari penurunan kinerja ini akan berdampak pada kualitas laporan keuangan yang telah diaudit. Didukung oleh Soobaroyen & Chengabroyan (2006) yang menyatakan bahwa stress yang disebabkan dari pekerjaan dapat berdampak pada kualitas audit, dimana kualitas audit ini hasil dari kinerja auditor. Selanjutnya Lee (2012) mengatakan bahwa kualitas pekerjaan ditentukan dari tingkat stress, ketika seseorang mengalami stress yang tinggi maka akan menyebabkan kinerja menurun dan menyebabkan kinerja sangat menurun yang berimbas pada kualitas audit yang buruk. Didukung oleh pendapat dari Bowrin & King (2010) yang mengatakan bahwa stres yang dialami auditor akan mempengaruhi perilaku pekerjaan auditor dan akan memberikan dampak pada pengurangan kualitas audit kemudian menyebabkan kemungkinan kegagalan audit.

Banyak kasus kegagalan audit akibat auditor mengalami stres kerja sehingga kinerjanya menurun dan menimbulkan penurunan kualitas audit. *Workload*, *time budget pressure* dan *role ambiguity* diduga menjadi faktor yang dapat menyebabkan auditor mengalami stress di tempat kerja. Dimana faktor tersebut akan berpengaruh pada auditor dan berdampak pada penurunan kinerja auditor sehingga menyebabkan kualitas laporan keuangan yang diaudit rendah (Amir, 2019; Bowrin & King, 2010; Johari *et al.* 2019; Kurnia, 2014; Kurniawan *et al.* 2004; Qureshi *et al.* 2012; Suhardianto & Leung, 2020; Yan & Xie, 2016).

Workload yang tinggi dapat berakibat munculnya kelelahan bagi seseorang auditor kemudian akan menyebabkan *dysfunctional audit behavior* dengan begitu akan menurunkan kemampuan auditor dalam menemukan

kesalahan dan pelaporan penyimpangan akan menurun. Tekanan pekerjaan yang tinggi bagi sebagian auditor memiliki beberapa efek negatif selama proses audit. Dampak-dampak tersebut antara lain berkurangnya prosedur audit yang dilakukan oleh auditor, karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh auditor sehingga mereka dapat dengan mudah menerima penjelasan klien baik benar atau salah (DeZoort & Lord, 1997). Sejalan dengan pernyataan Karatepe (2013) dalam penelitiannya ia menyatakan bahwa *workload* menyebabkan kinerja yang tidak efektif. Chadegani *et al.* (2015) dan Ali & Farooqi (2014) berpendapat bahwa auditor mulai tidak mengerjakan tugasnya dengan baik ketika mereka dihadapkan pada lebih dari yang dapat mereka lakukan.

Berbeda dengan beberapa hasil penelitian terdahulu, seperti Ahuja *et al.* (2007) dan Qureshi *et al.* (2012) dalam hasil penelitiannya tidak menemukan pengaruh antara *workload* terhadap kinerja. Menurut Goodwin & Wu (2016) dan Yan & Xie (2016) pengaruh dari *stress workload* bergantung pada kemampuan auditor dalam mengelola tekanan *workload*. Didukung oleh López & Peters (2011) salah satu cara untuk mengurangi tekanan *workload* yaitu dengan memiliki sumber daya yang baik, seperti pengetahuan spesifik terkait industri supaya dapat menjalankan proses audit secara efektif.

Penyebab auditor *stress* selanjutnya yaitu *time budget pressure*. Menurut Yan & Xie (2016) auditor dalam melaksanakan proses audit, dihadapkan dengan *time budget* dan *time deadline* yang telah ditentukan. Terkadang dengan adanya *time budget* ini memberikan tekanan kepada auditor saat melakukan proses audit, karena ketepatan waktu penyelesaian audit menjadi penilaian kinerja. Didukung

dengan pendapat dari Margheim *et al.* (2005) *time budget pressure* muncul ketika auditor harus mampu menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang ditentukan dari KAP dan dalam waktu atau anggaran yang telah ditentukan. Namun, terkadang waktu yang telah dianggarkan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan, sehingga mengakibatkan auditor mengerjakan tugasnya dengan cepat dan mengabaikan beberapa proses audit dengan begitu akan mempengaruhi hasil kerja audit. Selaras dengan hasil temuan beberapa penelitian sebelumnya Amir (2019); Johari *et al.* (2019) dan Lee (2012) mereka menemukan bahwa *time budget pressure* berdampak pada penurunan kinerja auditor.

Sacramento *et al.* (2013) menemukan hasil yang sebaliknya, dimana pada penelitiannya tidak menemukan pengaruh *time pressure* terhadap prestasi kerja audit. Sacramento *et al.* (2013) juga menyebutkan bahwa auditor yang memiliki kompetensi dan profesionalisme tinggi tidak akan tertekan oleh tugas-tugas yang diberikan dengan tenggat waktu penyelesaian yang sudah ditentukan.

Penyebab auditor *stress* selanjutnya yaitu *role ambiguity*. Dimana *role ambiguity* dapat terjadi saat individu diberikan informasi sedangkan informasi tersebut tidak memadai, kebijakan dan instruksi yang tidak jelas, kekuasaan yang tidak pasti, tugas dan hubungan dengan orang lain untuk melakukan pekerjaan mereka juga tidak jelas (Bamber *et al.* 1989; Jackson & Schuler, 1985 dan Senatra, 1980). *Ambiguity* dapat terjadi di Kantor Akuntan Publik (KAP) jika terjadi perubahan terkait struktur atau peraturan pegawai maka dapat memicu timbulnya masalah, misalnya seperti tuntutan serta tekanan untuk memberikan kinerja yang lebih baik (Ameen *et al.*, 1995).

Menurut Viator (2001) *role ambiguity* memiliki dampak potensial, hal tersebut disebabkan oleh tekanan tinggi yang berkaitan dengan pekerjaan dimana tekanan tersebut dapat menyebabkan *work stress* dan dapat meningkatkan keinginan berpindah terlebih lagi dapat menimbulkan perilaku pengurangan kualitas audit. Dengan kata lain, *role ambiguity* mempengaruhi kinerja atau perilaku penurunan kualitas audit. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Forgarty (1996) dimana pada penelitiannya menemukan hubungan positif dan signifikan antara *role ambiguity* terhadap *work stress*. Selain itu Senatra (1980) dan Fisher (2001) melakukan penelitian serupa dimana *role ambiguity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work stress*. Dimana *work stress* dapat menyebabkan kinerja seseorang menurun.

Namun, hasil penelitian lainnya menghasilkan sebaliknya. Yasa (2017) menemukan bahwa *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *work stress*, artinya seseorang yang mengalami *work stress* yang tinggi tidak disebabkan oleh adanya *role ambiguity*. Berdasarkan karakteristik responden penelitiannya, mayoritas karyawan telah bekerja di perusahaan selama 15 tahun atau lebih. Dengan begitu dapat disimpulkan sebagian besar karyawan yang berpengalaman tidak hanya terbiasa bekerja di bawah tekanan, tetapi juga terbiasa menjalankan tugasnya sesuai bidang kerja tertentu. Oleh karena itu, tingkat *role ambiguity* seorang pegawai tidak akan berpengaruh terhadap *work stress* seseorang. Fanani *et al.* (2008) menunjukkan bahwa *role ambiguity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal tersebut disebabkan oleh sebagian responden pada penelitiannya merupakan auditor pemula, dimana pengalaman kerjanya masih

belum banyak dengan durasi kerja dibawah 3 tahun dan usia yang mayoritas masih muda, dengan begitu mereka belum merasakan bagaimana ketidak jelasan peran.

Kompetensi auditor menurut Kurnia *et al.* (2014) yaitu merupakan Kemampuan auditor untuk menerapkan pengalaman dan pengetahuan untuk melakukan proses audit sehingga auditor dalam menjalankan tugasnya dilakukan secara obyektif, cermat dan teliti. Dari sini dapat disimpulkan bahwa audit harus dilakukan oleh auditor yang memiliki pelatihan profesional dan keahlian yang sesuai sebagai auditor. Selanjutnya, tingginya pendidikan auditor mencerminkan luasnya pengetahuannya. Selain Pendidikan yang tinggi, banyaknya pengalaman juga membantu auditor menemukan kesalahan yang terjadi saat menjalankan rangkaian proses audit. Sehingga kompetensi auditor dapat meningkatkan kinerja dan kualitas audit akan tinggi. Didukung oleh beberapa peneliti terdahulu seperti Kurnia *et al.* (2014) dan Tjun *et al.* (2012) dalam penelitiannya, ia menemukan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan dan pengalaman memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kualitas audit. Dengan begitu seorang auditor yang memiliki *workload*, *time budget pressure*, *role ambiguity* akan tetap menjalankan tugasnya dengan baik jika memiliki kompetensi yang tinggi dan auditor juga akan tetap mampu menghasilkan kualitas audit yang tinggi meskipun bekerja di bawah tekanan.

Topik penelitian yang membahas tentang hubungan antara *workload*, *time budget pressure* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor dengan kompetensi auditor sebagai variabel moderasi masih belum ditemukan. Namun,

terdapat beberapa penelitian yang telah berhasil memberikan bukti hubungan diantara variabel-variabel tersebut. Akibat dari inkonsistensi pada penelitian terdahulu dan masih belum ada penelitian terdahulu yang menggunakan variabel kompetensi auditor sebagai variabel moderasi, maka penting untuk meneliti mengenai Pengaruh *workload*, *time budget pressure*, dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor dimoderasi oleh kompetensi auditor. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada praktisi tentang faktor-faktor yang dapat mengurangi atau meningkatkan kinerja, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas audit. Kemudian penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan literatur penelitian terkait kinerja auditor.

Penelitian ini telah menentukan populasi penelitian yang digunakan, yaitu KAP yang terdaftar di direktori KAP 2021 dan yang memberi informasi terkait dengan jumlah auditor. Sedangkan sampel yang digunakan yaitu auditor yang menempati jabatan baik junior auditor maupun senior auditor.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka dirumuskan beberapa rumusan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *workload* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah *time budget pressure* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah *role ambiguity* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
4. Apakah kompetensi auditor memperlemah pengaruh *workload* terhadap kinerja auditor?

5. Apakah kompetensi auditor memperlemah pengaruh *time budget pressure* terhadap kinerja auditor?
6. Apakah kompetensi auditor memperlemah pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Memberikan bukti secara empiris pengaruh *workload*, *time budget pressure*, dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor.
2. Memberikan bukti secara empiris kompetensi auditor memperlemah pengaruh *workload*, *time budget pressure* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa uraian yang telah dipaparkan sebelumnya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak pembaca, manfaat yang diharapkan sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan tambahan pengetahuan serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya mengenai topik penelitian pengaruh *workload*, *time budget pressure* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor dengan kompetensi auditor sebagai variabel moderasi.

2. Manfaat Praktisi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi KAP untuk meningkatkan kinerja auditor dengan melakukan evaluasi, serta memberikan tambahan informasi terutama yang berakitan dengan pengaruh *workload*, *time budget pressure* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor dengan kompetensi auditor sebagai variabel moderasi.

1.5 Ruang Lingkup

Seusai dengan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian yang telah diuraikan sebelumnya oleh peneliti, sehingga diperlukan batasan penelitian supaya pembahasan tidak meluas. Ruang lingkup pada penelitian ini yaitu sampel yang digunakan hanya auditor yang bekerja pada KAP Surabaya dimana KAP tersebut terdaftar di direktori KAP 2021 dan yang memberi informasi terkait dengan jumlah auditor pada KAP tersebut.

1.6 Sistematika Tesis

Sistematika penulisan memiliki peran penting dalam penulisan penelitian, yaitu agar mempermudah peneliti dalam proses penyusunan dan mempelajari setiap bagian dari seluruh rangkaian pada penulisan tesis. Sistematika penulisan tesis ini dapat dilihat pada uraian di bawah ini:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab satu akan membahas terkait latar belakang permasalahan, yaitu bagaimana peran moderasi kompetensi auditor pada pengaruh *workload*, *time budget pressure* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. Kemudian pada bab satu ini juga memaparkan rumusan masalah, tujuan

penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan tesis. Bagian terakhir di bab ini juga membahas terkait fenomena yang melatar belakangi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik ini.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Selanjutnya pada dua peneliti akan membahas terkait tinjauan pustaka dengan tujuan memberikan uraian landasan teori serta hasil dari penelitian terdahulu sebagai acuan oleh peneliti. Teori pada penelitian ini yaitu *Stress Theory* dan *Cognitive Dissonance Theory*. Kemudian pada bab dua juga membahas terkait hipotesis penelitian yang menjadi jawaban sementara terkait permasalahan yang diteliti dan membahas terkait kerangka konseptual penelitian dengan tujuan untuk memberikan gambaran dari maksud dan tujuan yang akan dicapai oleh peneliti pada penelitian ini.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Kemudian pada bab tiga menjelaskan terkait pendekatan penelitian dan populasi yang digunakan oleh peneliti. Populasi yang digunakan oleh peneliti yaitu auditor yang bekerja pada KAP di Surabaya, dimana KAP tersebut terdaftar di direktori KAP 2021 dan yang memberi informasi terkait dengan jumlah auditor pada KAP tersebut.

BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya pada bab empat membahas mengenai deskripsi subjek, gambaran umum objek penelitian, analisis deskriptif untuk masing-masing variabel, pembuktian hipotesis penelitian dan pembahasan hasil. Pembahasan hasil tersebut merupakan interpretasi dari hasil penelitian yang dicapai dengan memberikan argumentasi teoritis untuk memperkuat temuan penelitian.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Kemudian yang terakhir yaitu bab 5, pada bab ini memberikan penjelasan bagian akhir dari penelitian dengan memberikan simpulan atas hasil penelitian dan saran yang diberikan peneliti untuk penelitian selanjutnya. Selain itu juga menyebutkan keterbatasan yang muncul saat jalannya penelitian dilakukan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.