

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori *Stewardship*

Teori ini menyatakan jika para manajer di suatu organisasi tidak semata-mata termotivasi pada tujuan individu yang ia inginkan, melainkan lebih berfokus pada tujuan yang sasaran utamanya adalah untuk kepentingan organisasi yang mereka naungi, oleh karenanya mereka tidak mungkin meninggalkan organisasinya. *Stewardship Theory* mengacu pada aspek sosiologi dan psikologi yang dibuat sedemikian rupa oleh para eksekutif agar dapat bertindak sesuai dengan keinginan para pemegang saham. Teori ini juga memberikan pandangan jika manajemen memiliki peran sebagai pihak yang bisa dipercaya untuk bertindak dengan baik bagi kepentingan publik dan *shareholder* (Queena, 2012).

Jika diimplementasikan pada penelitian saat ini pada auditor yang bekerja di Kantor BPKP dan BPK, para auditor ini merupakan pekerja yang dianggap sebagai pihak ketiga yang mampu bertindak dengan baik dan maksimal bagi kepentingan masyarakat luas melalui penugasan dan pelaksanaan fungsi yang tepat. Kinerja yang mereka berikan ketika melakukan penugasan sangat berpengaruh terhadap hasil yang akan dicapai, terlebih lagi berpengaruh terhadap apakah dana masyarakat telah benar-benar digunakan dengan semestinya oleh pihak-

pihak tertentu dalam pemerintahan.

Teori ini juga memberikan pandangan terkait dengan peran auditor internal yang tugasnya tidak terpaku untuk sekedar menilai kesesuaian laporan keuangan yang diperiksa, namun juga memberikan saran kepada pihak diaudit untuk dijadikan bahan pertimbangan selanjutnya.

2. Kinerja Auditor Pemerintah

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah dicapai ketika melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan padanya. Profesi yang digeluti oleh auditor membuat semua penampilannya dalam bekerja adalah hal yang penting, salah satunya adalah kinerja yang dihasilkan. Baik atau buruknya kinerja yang mereka tunjukkan akan berpengaruh besar dalam melaksanakan tugasnya, sebagai contoh ketika mereka melakukan pemeriksaan keuangan apabila auditor tidak siap menerima penugasan maka hasil pemeriksaannya bisa saja kurang tepat, tidak mampu menelusuri kecurangan-kecurangan yang terjadi atau bisa jadi terdapat bagian-bagian yang terlewat sehingga pada akhirnya kinerja auditor tersebut dinilai buruk.

Kinerja sebenarnya merupakan gambaran kasar terkait dengan sejauh mana pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang telah terlebih dahulu

dibuat dalam *strategic planning* suatu organisasi (Wati *et. al.*, 2010). Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan suatu alat pengukuran atau penilaian terkait hasil yang ditunjukkan dengan target awal yang telah ditetapkan secara legal tanpa melanggar hukum, etika dan norma yang berlaku. Jika kemampuan auditor dalam bertugas semakin mendekati target awalnya maka kinerjanya pun akan dinilai semakin baik, begitu pula sebaliknya.

3. Kecerdasan Spiritual

Saat ini auditor tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan yang hanya berhubungan dengan akuntansi dan audit saja, namun juga dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual yang memadai. Tetapi disamping itu, auditor yang cerdas dalam pemahaman intelektualnya belum dapat dipastikan mampu menunjukkan kinerja yang maksimal terhadap kantor tempat mereka bekerja, sehingga dibutuhkan pula adanya kecerdasan spiritual untuk memperlihatkan kinerja yang maksimal.

Kecerdasan spiritual merupakan hubungan manusia dengan manusia lain dan juga dengan penciptanya. Terdapat beberapa dimensi dalam kecerdasan ini seperti mampu menempatkan diri dan menerima pendapat orang lain dengan lapang, mampu menghadapi dan memanfaatkan keadaan atau situasi yang menyulitkan tanpa mengeluh dan menyesal, tetap bersikap tenang dan tersenyum. Selain itu bisa juga

dengan memiliki sikap ikhlas dan pemaaf, serta memiliki kualitas hidup yang terus diilhami oleh visi dan nilai yang mengacu pada kebenaran.

Choiriah (2013) menyatakan jika kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang dipercaya mampu menghadapi dan memberikan jalan keluar pada permasalahan makna dan nilai, dengan menempatkan sikap dan hidup manusia dalam lingkup makna yang tidak terbatas. Tidak hanya itu saja, kecerdasan spiritual juga merupakan kecerdasan batin yang dimiliki individu untuk mengembangkan dirinya secara utuh dengan selalu berfikir dan menerapkan nilai positif di dalam diri masing-masing individu.

Kecerdasan spiritual memiliki sifat yang lebih luas dan tidak terbatas pada agama saja. Dalam kenyataannya setiap orang tidaklah memiliki kecerdasan yang selalu sama karena bergantung dari bagaimana masing-masing individu dalam memaknai kehidupannya, hal inilah yang nantinya membuat kinerja yang mereka capai akan berbeda-beda.

4. Profesionalisme

Seseorang sering kali menilai orang lain mengenai sejauh mana sikap profesional yang mereka miliki yang tercermin dari sikap maupun perilaku secara kasat mata. Profesional diartikan ketika dalam bekerja seseorang mampu memberikan timbal-balik yang semestinya sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku tanpa melakukan pelanggaran hukum. Seorang auditor dalam menjalankan tugasnya bersikap

independen (tidak memihak) ketika melakukan pemeriksaan dan setelah itu memberikan hasil serta masukan saran yang sesuai dengan realita. Hal seperti inilah yang disebut sebagai profesional.

Profesionalisme dapat menjadi tolak ukur jika memiliki 3 indikator yaitu pendidikan formal, pelatihan teknis dan pengalaman kerja (Mulyadi, 2008). Penelitian yang dilakukan Putra (2012) menjelaskan bahwa profesionalisme adalah kemampuan yang didasari oleh pengetahuan dalam menjalankan tugas sesuai etika profesional yang berlaku, sehingga dapat disimpulkan bahwa profesional adalah sebuah bagian dari tanggung jawab yang dimiliki auditor dalam menjalankan seluruh tugasnya sesuai dengan aturan yang ada.

5. Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas audit didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas audit. Persepsi ini menimbulkan kemungkinan yang berbeda-beda satu sama lain bahwa suatu tugas audit bisa jadi sulit bagi seseorang, namun bisa juga mudah bagi orang lain (Restuningdiah dan Indriantoro, 2000). Kompleksitas memiliki aspek penyusun yang terdiri dari tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas. Tingkat sulitnya tugas selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi tentang tugas, sedangkan struktur adalah terkait dengan kejelasan informasi. Ketika terdapat banyak informasi yang kurang relevan dan terdapat ambiguitas yang tinggi dalam tugas yang sedang dijalankan maka hal ini akan mendukung untuk terjadinya kompleksitas tugas.

Selain itu, tugas yang cukup rumit juga bisa saja memicu kekhawatiran kegagalan dan keyakinan karyawan yang lebih rendah pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas (Nadhiroh dan Laksito, 2010). Kompleksitas tugas pada penelitian ini didefinisikan sebagai tugas yang kompleks, terdiri atas bagian yang banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu sama lain. Dalam pelaksanaan tugasnya yang kompleks, auditor junior sebagai anggota pada suatu tim audit memerlukan keahlian, kemampuan dan tingkat kesabaran yang tinggi (FE, 2012).

6. Budaya Organisasi

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang dinaungi oleh auditor pemerintah seperti BPKP dan BPK bisa jadi memiliki sebuah budaya organisasi yang melekat. Budaya organisasi merupakan pandangan yang dimiliki secara bersama dalam suatu organisasi. Awalnya hal ini merupakan perilaku biasa yang dijalankan oleh sekelompok orang, hanya saja kemudian dianut secara berkelanjutan sehingga menjadikan hal tersebut sebagai suatu budaya. Walaupun bukan sepenuhnya masalah yang dimunculkan oleh adanya budaya organisasi, namun ketika budaya tersebut sudah melekat dengan sangat kuat, maka hal itu mampu mempengaruhi perilaku para anggotanya.

Setiap organisasi memiliki caranya masing-masing untuk memperlakukan para karyawannya, misalnya dalam pengambilan keputusan, dalam menghadapi permasalahan, dalam bergaul dan lain

sebagainya. Budaya organisasi yang seperti ini lah yang dianggap telah mampu menetapkan batasan untuk membedakan dengan organisasi yang lain dikarenakan setiap organisasi pasti memiliki kebiasaan yang berbeda. Budaya organisasi dapat memudahkan munculnya komitmen organisasi dibandingkan komitmen yang bersifat kepentingan individu.

7. Tekanan Anggaran Waktu

Anggaran waktu merupakan alokasi lamanya waktu yang diperlukan seorang auditor untuk menyelesaikan satu tugas auditnya. Biasanya, tekanan anggaran waktu diberikan agar tugas yang sedang dijalankan dapat selesai dengan tepat waktu sesuai keinginan pemberi anggaran waktu tersebut dengan harapan mampu memberikan hasil yang sesuai atau maksimal. Auditor diberikan anggaran waktu sebagai dasar untuk melakukan prosedur audit justru tidak selalu berdampak baik. Ketika tekanan itu diberikan, auditor yang merasa tidak mampu untuk memenuhi kriteria waktu tersebut akan merasa stres atau bahkan merasa gagal.

Ketika auditor memerlukan waktu yang lebih lama dari waktu normal untuk menyelesaikan tugas yang ada, maka akan menimbulkan pandangan yang negatif di mata atasan atau managernya yang kedepannya justru menghambat kemajuan kinerja seorang auditor itu sendiri (Azizah, 2015). Untuk itu biasanya auditor akan tetap memaksakan diri untuk memenuhi kriteria waktu dalam penugasannya seminimal mungkin atau sesuai dengan batas waktu tanpa sepenuhnya

memperhatikan juga hasil yang ia berikan. Namun bisa saja hasil atau kualitasnya justru tidak maksimal dan memberikan pendapat yang kurang tepat atau bahkan menyesatkan. Seseorang yang merasa dirinya ditekan dengan tidak sesuai batas kemampuannya memiliki kemungkinan besar untuk melakukan perilaku negatif yang berdampak pada penurunan kinerjanya.

B. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Kecerdasan spiritual memiliki dimensi yang mampu mengajarkan auditor untuk memberi ekspresi dan makna di setiap perilaku atau tindakannya, kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh masing-masing auditor berhubungan dengan jiwa manusia untuk mengetahui mana perihal yang baik dan mana yang buruk, selalu berkata tentang kebenaran pada hasil auditnya, memiliki sifat keterbukaan seorang auditor dalam menjalankan tugas mampu mempertahankan kualitas auditnya. Menurut Hasanuddin dan Sjahrudin (2017), kecerdasan spiritual tinggi cenderung memperbaiki kinerja auditor. Hal ini dikarenakan auditor tersebut memiliki kemampuan untuk bersikap terbuka dalam melakukan pekerjaan dan memiliki pengetahuan diri yang baik, sehingga meningkatkan kemampuan auditor untuk bekerja lebih baik dan mencegah kecurangan serta meningkatkan rasa kepuasan di dalam bekerja.

Ketika auditor memiliki kecerdasan spiritual yang baik maka ia memiliki kemampuan untuk selalu mengintrospeksi diri sehingga mampu meminimalisir untuk mengulangi kesalahan yang pernah terjadi di masa lalunya dan memiliki jiwa sosial yang tinggi. Dengan adanya sikap-sikap ini yang tertanam di diri seseorang maka dipercaya orang tersebut mampu memberi makna positif dalam setiap peristiwa dan masalah serta memberikan dampak nilai-nilai positif yang akan membuat seseorang memiliki kepuasan kerja dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Penelitian Fauzan (2017) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas audit yang diberikan. Seseorang yang memiliki jiwa spiritual yang lebih dibandingkan orang lain dan membawanya ke dalam lingkungan kerja maka ia akan merasakan kepuasan kerja yang lebih. Secara tidak langsung hal ini akan memberikan motivasi pada diri mereka sendiri untuk bekerja ke arah yang lebih baik sehingga menunjukkan kinerja dan kualitas audit yang lebih baik pula.

Sejalan dengan hasil penelitian dari Putra dan Latrini (2016) yaitu kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seorang karyawan maka karyawan tersebut akan lebih tahan dalam menghadapi stres dan lebih mudah melihat peluang karena memiliki sikap mental yang positif sehingga kinerjanya akan semakin baik. Dari

penelitian yang dilakukan Choiriah (2013) diperoleh bukti yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor karena auditor dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak.

Nafsiah (2014) membuktikan bahwa auditor yang memiliki kecerdasan spritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seorang auditor dikarenakan ia mampu membagi dan mensinergikan indikator kecerdasan spiritual yaitu akal, diri dan nafus dengan baik. Penelitian dari Januraga dan Budhiartha (2015) pun mendapati hasil yang sama yaitu kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kualitas audit dan berasumsi bahwa kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kualitas audit karena kecerdasan ini bersifat luas dan tidak terbatas hanya pada agama.

Berdasarkan kajian teoritis diatas, kecerdasan spiritual mempengaruhi cara berpikir auditor untuk memaknai diri, sehingga hasil yang ingin diraih pastilah berbeda satu sama lain, namun dapat diindikasikan ketika seorang auditor mempunyai kecerdasan spiritual yang tinggi, maka ia mampu memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan pelaksanaan audit yang akan jauh lebih baik. Sehingga dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Seseorang dapat dikatakan profesional ketika ia mampu mengerjakan tugas ataupun pekerjaannya dengan seharusnya, sesuai dengan standar yang telah tersedia, mematuhi aturan terkait profesi yang sedang dijalankan dan tidak melakukan pelanggaran hukum. Dalam melakukan penugasan, seorang auditor dipastikan memiliki sikap profesional untuk menjaga penilaian dari pihak luar seperti manajer, rekan kerja, klien, dan sebagainya. Profesional yang dimaksudkan disini adalah melaksanakan penugasan dengan sungguh-sungguh dan menerapkan ketelitian.

Prabhawa *et. al.* (2014) membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, seorang yang profesional akan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat berjalan dengan lancar serta mendatangkan hasil yang diharapkan. Sejalan dengan hasil yang diperoleh dari Suyanti *et. al.* (2016) yang juga membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kualitas audit, sehingga ketika auditor memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dan memiliki perilaku yang baik maka ia akan memberikan kualitas hasil audit yang baik. Kualitas audit inilah yang nantinya dapat dijadikan tolak ukur baik tidaknya kinerja yang dihasilkan oleh auditor.

Hasil yang diperoleh Ekawati (2013) adalah profesionalisme auditor berpengaruh positif terhadap pertimbangan tingkat materialitas. Ketika auditor didukung dengan sikap dan perilaku profesional yang baik, maka akan semakin baik pula pertimbangan tingkat materialitasnya dan menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan adalah maksimal. Putri dan Suputra (2013) membuktikan jika profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, ketika seorang auditor tidak mampu melaporkan laporan audit dengan tepat waktu tentu akan berdampak pada turunnya sikap profesionalisme yang ia miliki dan akan dinilai bahwa ia memiliki kinerja yang buruk. Selanjutnya, Johannes *et. al.* (2014) pun menyatakan hal yang sama bahwa memang sikap profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah, dimana seluruh dimensi profesionalisme akan membentuk profesionalisme auditor yang mempengaruhi sistem kerja yang dapat menciptakan kinerja yang tinggi dari auditor.

Berdasarkan uraian inilah, dapat diambil kesimpulan jika profesionalisme adalah sikap yang harus dimiliki oleh auditor, karena seseorang yang profesional dalam melaksanakan tugasnya maka akan memberikan hasil yang benar-benar apa adanya tanpa merekayasa hasil. Auditor akan bertindak lurus sesuai dengan aturan dan kode etik yang berlaku sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

3. Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Kompleksitas tugas audit didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas audit. Persepsi ini menimbulkan kemungkinan yang berbeda-beda satu sama lain bahwa suatu tugas audit bisa jadi sulit bagi seseorang, namun bisa juga mudah bagi orang lain. Secara garis besar memang tugas yang lebih sulit akan membutuhkan lebih banyak sumber daya pribadi seperti usaha, waktu, ketelitian dan lain sebagainya. Sehingga kinerja audit yang dihasilkan juga akan berbeda seiring dengan tingkat kompleksitas dari tugas yang diperoleh.

Jamilah *et. al.* (2007) menyatakan kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap *audit judgment*. Hal ini dikarenakan kemampuan individu yang dimiliki akan memicu adanya kekhawatiran mengenai kegagalan didalam penyelesaian tugas yang akan berakibat pada penurunan motivasi dan usaha untuk menyelesaikan tugas sehingga kinerjanya pun ikut menurun. Penurunan kinerja ini juga akan berdampak pada kualitas *audit judgment* yang dihasilkan. Sehingga semakin tinggi kompleksitas tugas maka *audit judgment* yang dihasilkan akan cenderung semakin kurang tepat. Pendapat ini juga dibenarkan oleh Ariyantini *et. al.* (2014).

Selanjutnya, Muhshyi (2013) menyatakan bahwa kompleksitas berpengaruh negatif signifikan terhadap kualitas audit yang dihasilkan. Apabila sebuah tugas menjadi lebih kompleks maka bisa jadi didalamnya terdapat ketidakkonsistenan petunjuk dan ketidakmampuan

pengambil keputusan dalam mengintegrasikan petunjuk informasi sehingga mampu menyebabkan turunnya kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian Yunitasari (2013) pun membenarkan bahwa ketika semakin tinggi kompleksitas tugas yang ada maka keakuratan pembuatan judgment auditor semakin menurun, secara tidak langsung hal ini juga akan menurunkan kinerja auditor tersebut.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Ramadhan (2014), dimana ketika dalam mengerjakan banyak tugas auditor ternyata kurang teliti dan tergesa-gesa dalam mengolah informasi, maka akan menyebabkan mereka berperilaku disfungsional yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja auditor dalam pembuatan audit judgment. Berdasarkan uraian inilah, dapat diambil kesimpulan jika kompleksitas tugas yang meningkat dan melebihi sumber daya seseorang yang tersedia akan mengakibatkan kinerja seseorang menurun. Selain itu, ketika tugas yang ada dirasakan lebih sulit atau tidak terstruktur, maka akan berpengaruh terhadap lamanya penyelesaian tugas audit dan akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas tersebut. Sehingga dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Budaya organisasi merupakan pola pikir, perasaan dan sikap dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lainnya. Budaya organisasi biasanya telah melekat pada organisasi sejak lama dan terus turun-menurun dilakukan oleh karyawan yang berada didalamnya, sehingga lama-kelamaan anggota baru di organisasi tersebut mengikuti budaya yang ada agar bisa masuk ke lingkungan atau tetap bisa dihargai di lingkungan tersebut. Budaya organisasi dapat dengan mudah mendukung terciptanya komitmen organisasi dibandingkan komitmen individual.

Hanna dan Firnanti (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, budaya organisasi mampu memotivasi karyawan untuk lebih cepat menyatu pada lingkungannya sehingga berdampak positif pada kinerja yang dihasilkan. Penelitian dari Testa dan Sipe (2013) juga menyatakan bahwa dengan secara aktif melibatkan karyawan di dalam perusahaan untuk mengidentifikasi persepsi, tantangan, keberhasilan dan kegagalan mereka, maka budaya itu sendiri akan memberikan dampak positif. Menurut Sitio dan Anisykurlillah (2014) budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor. Budaya yang melekat pada tempat dimana auditor bekerja akan mempengaruhi sikap dan pengambilan keputusan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga auditor yang menjadikan budaya organisasi sebagai dasar bertindak

akan berperilaku sebagaimana nilai-nilai yang telah terkandung dalam budaya organisasi.

Selanjutnya, Azizah (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan semakin baik dan tinggi budaya organisasi yang diterapkan di tempat auditor bekerja dan menjalankan profesinya, maka semakin baik kinerja auditor tersebut. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Naryanto (2016), budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, dimana budaya ini nantinya menjadi pegangan bagi sumber daya manusia di dalam perusahaan untuk berperilaku dengan baik dan semestinya serta membantu untuk menentukan arah organisasi.

Menurut Salih dan Hla (2016), budaya membentuk inti kegiatan perusahaan dan mempengaruhi kualitas audit yang dihasilkan oleh perusahaan. Jaminan kualitas audit adalah untuk memperbaiki proses audit, meminimalkan kegagalan audit dan mendeteksi kesalahan dalam keuangan pernyataan, sehingga kinerja yang dihasilkannya akan menjadi lebih baik. Nuraini (2016) juga membuktikan jika budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi akan memberikan sugesti pada perilaku yang ditanamkan organisasi agar dapat menyelesaikan tugas dengan sukses dan memberikan keuntungan pada auditor. Akibatnya auditor memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini dapat meningkatkan harapan auditor agar

kinerjanya semakin meningkat. Sehingga dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

5. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kinerja Auditor

Seorang yang bekerja di dalam suatu organisasi apalagi instansi pemerintah pasti akan dituntut untuk menyelesaikan penugasan sesuai dengan waktu yang dianggarkan oleh atasannya atau kliennya, namun tekanan yang terjadi berkaitan dengan pemberian waktu yang sedikit untuk melakukan penugasan yang cukup banyak justru akan menambah beban dari auditor, yang nantinya dapat menaikkan tingkat stres dan menurunkan kinerja yang dihasilkan.

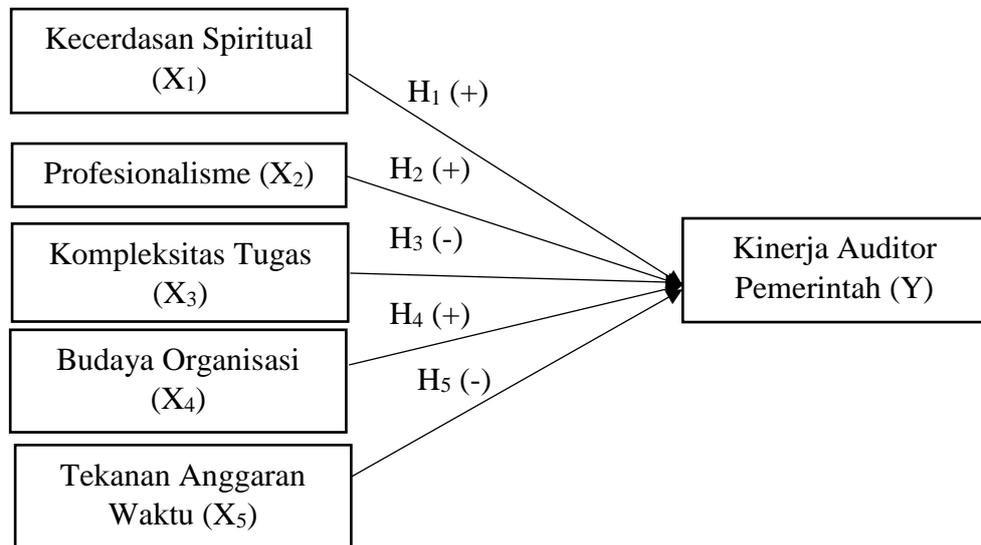
Tekanan ini juga dapat mempengaruhi ketika auditor melakukan pengambilan keputusan dan mungkin saja nantinya dapat menunjukkan hasil yang tidak efektif atau tidak maksimal. Penelitian dari Ashadi (2012) menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh auditor dan akan berdampak pada turunnya kualitas audit. Primastuti dan Suryandari (2014) membuktikan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kualitas audit, hal ini mengartikan bahwa dengan anggaran waktu yang terbatas menyebabkan auditor harus memperketat program yang dilaksanakan untuk dapat menyesuaikan dengan waktu yang terbatas, sehingga audit yang dilakukan tidak maksimal.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2015) bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja karena mampu menyebabkan stress individual yang muncul akibat tidak seimbangnya tugas dan waktu yang tersedia sehingga mampu menurunkan kualitas audit dan kinerja auditor. Anggreni dan Rasmini (2017) juga membuktikan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif pada kinerja auditor, tekanan anggaran waktu mampu menyebabkan seorang auditor melakukan tindakan disfungsional sehingga kinerjanya akan semakin menurun.

Widasari dan Ariyanto (2017) menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal karena semakin sedikit waktu yang disediakan, maka akan semakin besar transaksi yang tidak diuji oleh auditor sehingga berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal. Berdasarkan kajian teoritis diatas, auditor yang merasa terdesak dengan adanya tekanan anggaran waktu akan merasa tidak nyaman dalam memenuhi penugasan sehingga mengalami penurunan kinerja. Sehingga dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₅: Tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

C. Model Penelitian



Gambar 2.1. Model Penelitian

