

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Beban Kerja**

##### **2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Teknik analisis beban kerja (*Workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisa beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut ini pengertian beban kerja menurut beberapa ahli, yaitu :

a. Menurut Munandar (2014 : 383) :

“Satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.”

b. Menurut Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011 :106) :

“Suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja. Keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.”

c. Fitriany (2012) menyatakan bahwa tingginya beban kerja dapat

menyebabkan kelelahan dan munculnya *dysfunctional audit behavior* sehingga dapat menurunkan kemampuan auditor untuk menemukan kesalahan atau melaporkan penyimpangan

Berdasarkan pengertian di atas, beban kerja dapat diinterpretasikan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif.

### **2.1.1.2 Indikator Beban Kerja**

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerjaan. Indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011 : 85) adalah sebagai berikut :

#### **1. Faktor eksternal**

Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja diantaranya adalah sebagai berikut :

- a) Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat, sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
- b) Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat shift kerja, system kerja dan sebagainya.
- c) Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

#### **2. Faktor Internal**

Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stresor*, meliputi faktor somatic

(jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya)

### **2.1.1.3 Dimensi Beban Kerja**

Menurut Munandar (2001:381-384) dalam sinta monika (2012), mengklasifikasikan beban kerja ke dalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

#### a) Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

#### b) Tuntutan Tugas

Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu:

1. Beban kerja terlalu banyak/sedikit “Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

2. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kuantitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju-maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper dalam Munandar 2001:387).

Menurut Tarwaka (2011:131) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

- a) Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b) Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

#### **2.1.1.4. Pengukuran Beban Kerja**

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeir (dalam Muskamal, 2010) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

- a) Pengukuran subjektif, yakni pengukur yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam

menyelesaikan suatu tugas, pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skalan penilaian (*rating scale*).

- b) Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/ aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu (Whitmore, 1987).

Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/ pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya paada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

#### **2.1.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2013:153) terdiri dari:

- 1) Faktor intrinsik  
Faktor personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- 2) Faktor ekstrinsik

- a) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.
- b) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- c) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan budaya organisasi.
- d) Faktor situasional, meliputi tekanan, beban kerja dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Gibson (2012:56), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Atribut individu

Dengan adanya atribut yang melekat pada individu dan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari:

- a) Karakteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain.
- b) Karakteristik kompetensi, misalnya: bakat, kecerdasan kemampuan, keterampilan, dan sebagainya.
- c) Karakteristik psikologi, misalnya: nilai-nilai yang dianut seperti sikap dan perilaku.

#### 2. Kemauan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha dan kemauan untuk bekerja keras, karena

kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

### 3. Dukungan organisasi

Dalam mencapai tujuan karyawan yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi atau perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. Misalnya perlengkapan peralatan dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa kinerja tidaklah terbentuk dengan sendirinya namun banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor baik yang bersumber dari dalam diri individu seperti semangat, motivasi, dukungan yang diterima, hubungan mereka dengan organisasi dan juga kemampuan yang dimiliki. Namun kinerja juga dipengaruhi oleh faktor dari luar diri antara lain seperti: pemberian insentif, suasana kerja, dan sarana prasarana yang tersedia.

## **2.1.2. Kepuasan kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Berikut ini beberapa pengertian kepuasan menurut para ahli :

- a. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2005).
- b. Pengertian kepuasan kerja menurut Hasibuan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001:202)

Menurut beberapa definisi mengenai kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya pegawai merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaannya sendiri.

#### **2.1.2.2. Dimensi-dimensi Kepuasan kerja**

Luthan (2006) menyatakan bahwa ada enam dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu:

- c. Pekerjaan itu sendiri  
Sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama kerja
- d. Gaji atau upah  
Yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.

e. Kesempatan promosi

yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir

f. Pengawasan

Yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja

g. Rekan kerja

Yaitu sejauh mana hubungan sesama karyawan.

h. Kondisi kerja

yaitu yang menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tataruang dan sebagainya

### **2.1.2.3. Aspek-aspek kepuasan kerja**

Menurut Jawell dan Siegall 1998 (dalam Prestawan 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- 1) Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- 2) Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan istirahat, keadaan ruang suhu udara, penerangan, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- 3) Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan dengan atasan maupun antara karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.

- 4) Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promisi. (Jewell dan Siegall, 1998).

Gilmer (1987) dalam Asa`ad (2004) berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja yaitu:

- 1) Keamanan kerja. Aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 2) Kesempatan untuk maju dan berkembang. Adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 3) Gaji dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengekspresikan kepuasan kerja karyawan, gaji yang diterima karyawan setidaknya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.
- 4) Kondisi kerja. Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.
- 5) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak membantu menciptakan hubungan yang harmonis. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

#### **2.1.2.4. Jenis-jenis Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2013), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang benar.

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Menurut uraian diatas kepuasan kerja dibedakan menjadi tiga macam kepuasan kerja yang di dasarkan pada bagaimana dan dimana kepuasan kerja tersebut dirasakan atau dinikmati. Ketiga jenis kepuasan kerja tersebut adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan maupun kombinasi di dalam dan diluar pekerjaan.

#### **2.1.2.5 Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Bisen dan Priya, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja (Kaswan, 2015) adalah:

- 1) Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai
  - a) Usia. Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.
  - b) Jenis kelamin. Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.
  - c) Lamanya pengabdian. Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.

- d) Kepribadian. Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.
- e) Orang yang bergantung . pencarian nafkah dengan sedikit tanggungan lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.
- f) Ambius. Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
- g) Kemampuan mental. Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerja, hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi: kesesuaian kepribadian dan pekerjaan, dan persepsi terhadap balas jasa yang adil dan layak. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial yang meliputi: rekan sekerja yang mendukung, sikap pimpinan dalam menjalankan kepemimpinan. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja maupun kondisi fisik karyawan yang meliputi: kerja yang secara mental mendukung, berat rintangan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sifat pekerjaan monoton atau tidak, organisasi atau perusahaan yang tidak terlalu besar,

usia karyawan. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan yang meliputi: kesempatan mendapat promosi sehingga kompensasi meningkat.

### **2.1.2.6 Korelasi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Auditor**

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor**

Kinerja seseorang juga akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja bagi auditor berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dalam melakukan pemeriksaan. Banyaknya pemeriksaan yang dilakukan (overload) dan resiko yang dihadapi auditor dalam melakukan audit, menjadikan seorang sukar untuk dapat mencapai tingkat kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerjanya dengan baik pula (Trijayanti, 2015). Kepuasan kerja memiliki implikasi manajerial yang signifikan. Auditor yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan mampu tampil lebih baik, sedangkan jika tingkat kepuasan kerja auditor rendah akan berdampak pada masalah kinerja

### **2.1.3 Self Efficacy**

#### **2.1.3.1 Pengertian Self Efficacy**

Konsep *self efficacy* sebenarnya adalah inti dari teori *social cognitive* yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menekankan peran pelajar observasional, pengalaman sosial, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian.

Menurut Bandura (dalam Jess Feist & Feist, 2010:212) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Bandura juga menggambarkan *self efficacy* sebagai penentu bagaimana orang merasa berfikir, motivasi diri, dan berperilaku.

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif.

Bandura (dalam Santrock, 2007:286) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku. Sementara itu, Baron dan Byrne mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu.

### **2.1.3.2 Aspek-aspek *Self efficacy***

Menurut Bandura (dalam Ghufron, 2010:88), efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut, yaitu :

#### **a. Tingkat (*level*)**

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berbeda di luar batas kemampuan yang di rasakannya.

#### **a. Kekuatan (*strength*)**

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuan. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini

biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

### **b. Generalisasi (*generalization*)**

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Pada artikel Bandura (2006:307-319) yang berjudul *guide for constructing self efficacy scales* seseorang berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi yang membentuk *self efficacy* adalah tingkat (level), dimensi kekuatan (*strenght*), dan dimensi generalisasi (*generality*).

### **2.1.3.3 Fungsi *Self Efficacy***

Efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktifitas individu. Bandura (1994:4-7) menjelaskan tentang pengaruh dan fungsi tersebut yaitu:

#### **a. Fungsi Kognitif**

Bandura menyebutkan bahwa pengaruh dari efikasi diri pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. Pertama, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat efikasi diri semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri dan yang memperkuat adalah komitmen individu terhadap tujuan tersebut. Individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempunyai cita-cita yang tinggi, mengatur

rencana dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-langkah antisipasi bila usahanya yang pertama gagal dilakukan.

**b. Fungsi motivasi**

Efikasi diri memiliki peran penting dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya sendiri dan menuntun tindakan-tindakannya dengan menggunakan pemikiran-pemikiran tentang masa depan sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dirinya lakukan. Individu juga akan mengantisipasi hasil-hasil dari tindakan yang prospektif, menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan merencanakan bagian dari tindakan-tindakan untuk merealisasikan masa depan yang berharga. Efikasi diri mendukung motivasi dalam berbagai cara dan menentukan tujuan-tujuan yang diciptakan individu bagi dirinya sendiri dengan seberapa besar ketahanan individu terhadap kegagalan. Ketika menghadapi kesulitan dan kegagalan, individu yang mempunyai keraguan diri terhadap kemampuan dirinya akan lebih cepat dalam mengurangi usaha-usaha yang dilakukan atau menyerah. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dirinya akan melakukan usaha yang lebih besar ketika individu tersebut gagal dalam menghadapi tantangan. Kegigihan yang kuat mendukung untuk mencapai suatu performansi yang optimal. Efikasi diri akan berpengaruh

terhadap aktifitas yang dipilih, keras atau tidaknya dan tekun atau tidaknya individu dalam usaha mengatasi masalah yang sedang dihadapi.

**c. Fungsi Efikasi**

Efikasi diri akan mempunyai kemampuan *coping* individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang individu alami pada situasi yang sulit dan menekan, dan juga akan mempengaruhi tingkat motivasi individu tersebut. Efikasi diri memegang peranan penting dalam kecemasan, yaitu untuk mengontrol stres yang terjadi. Penjelasan tersebut sesuai dengan pernyataan Bandura bahwa efikasi diri mengatur perilaku untuk menghindari suatu kecemasan. Semakin kuat efikasi diri. Individu semakin berani menghadapi tindakan yang menekan dan mengancam. Individu yang yakin pada dirinya sendiri dapat membangkitkan kontrol pada situasi yang mengancam, tidak akan membangkitkan pola-pola pikiran yang mengganggu. Sedangkan bagi individu yang tidak dapat mengatur situasi yang mengancam akan mengalami kecemasan yang tinggi. Individu yang memikirkan ketidakmampuan *coping* dalam dirinya dan memandang banyak aspek dari lingkungan sekeliling sebagai situasi ancaman yang penuh bahaya, akhirnya akan membuat individu membesar-besarkan ancaman yang mungkin terjadi dan khawatir terhadap hal-hal yang sangat jarang terjadi. Melalui pikiran-pikiran tersebut, individu menekan dirinya dan meremehkan kemampuan dirinya sendiri.

#### **d. Fungsi Selektif**

Fungsi selektif akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan timbul diambil oleh individu. Individu menghindari aktivitas dan situasi yang individu percayai telah malampaui batas kemampuan *coping* dalam dirinya, namun individu tersebut telah siap melakukan aktivitas-aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai mampu untuk diatasi. Perilaku yang individu buat ini akan memperkuat kemampuan, minat dan jaringan sosial yang mempengaruhi kehidupan, dan akhirnya akan mempengaruhi arah perkembangan personal. Hal ini karena pengaruh sosial berperan dalam pemilihan lingkungan, berlanjut untuk meningkatkan kompetensi. Nilai-nilai dan minta tersebut dalam waktu yang lama setelah faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan keyakinan telah memberikan pengaruh awal.

#### **2.1.3.4 Sumber-sumber *Self Efficacy***

Efikasi atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan, atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experience*) persuasi sosial (*social persuasion*) dan pembangkitkan emosi (*emotional physiological states*)

##### **a. Pengalaman performansi**

Adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) performansi yang bagus meningkatkan

ekspektasi efikasi. Mencapai keberhasilan akan memberi dampak efikasi yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya :

- 1) Semakin sulit tugasnya, keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi.
- 2) Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi dibanding kerja kelompok, dibantu orang lain.
- 3) Kegagalan menurunkan efikasi, kalau orang sudah merasa berusaha sebaik mungkin.
- 4) Kegagalan dalam suasana emosional atau stress, dampaknya tidak seburuk kalau kondisinya optimal.
- 5) Kegagalan sesudah orang memiliki keyakinan efikasi yang kuat, dampaknya tidak seburuk kalau kalau kegagalan itu terjadi pada orang yang keyakinan efikasinya belum kuat.
- 6) Orang yang biasa berhasil, sesekali gagal tidak mempengaruhi efikasi

#### **b. Pengalaman vikarius**

Diperoleh melalui model sosial. Efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kira-kira kemampuannya sama dengan dirinya ternyata gagal. Kalau figur yang diamati beda dengan diri si pengamat, pengaruh vikarius tidak besar. Sebaliknya ketika mengamati figur yang setara dengan dirinya, bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan figur yang diamatinya itu dalam jangka waktu yang lama.

### **c. Persuasi sosial**

Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistis dari apa yang dipersuasikan.

### **d. Keadaan emosi**

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas stress, dapat mengurangi efikasi diri. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi yang tidak berlebihan dapat meningkatkan efikasi diri.

#### **2.1.3.5 Klasifikasi *self efficacy***

Secara garis besar *self efficacy* terbagi atas dua bentuk yaitu *self efficacy* tinggi dan *self efficacy* rendah.

##### **a. *Self efficacy* Tinggi**

Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan tugas tertentu, sekalipun tugas tersebut adalah tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari. Selain itu, mereka mengembangkan minat intrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dalam mencegah kegagalan yang

mungkin timbul. Mereka yang gagal dalam melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali *self efficacy* mereka setelah mengalami kegagalan tersebut. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan, dan keterampilan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas, orang yang mempunyai *self efficacy* tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai *self efficacy* tinggi dengan senang hati menyongsong tantangan.

Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut: mampu menangani masalah yang mereka hadapi secara efektif, yakin terhadap kesuksesan dalam menghadapi masalah atau rintangan, masalah dipandang sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi bukan untuk dihindari, gigih dalam usahanya menyelesaikan masalah, percaya pada kemampuan yang dimilikinya, cepat bangkit dari kegagalan yang dihadapinya, suka mencari situasi yang baru.

#### **b. *Self efficacy* rendah**

individu yang ragu akan kemampuan mereka (*self efficacy* yang rendah) akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai ancaman bagi mereka. Individu yang seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang mereka pilih atau mereka tetapkan. Ketika menghadapi tugas-tugas yang sulit mereka sibuk memikirkan kekurangan-kekurangan diri mereka, gangguan-gangguan yang mereka hadapi, dan semua hasil yang dapat merugikan mereka. Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung menghindari tugas tersebut.

Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah tidak berfikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit , mereka juga lamban dalam membenahi kegagalan. Didalam melaksanakan berbagai tugas, mereka yang memiliki *self efficacy* rendah mencobapun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya. Rasa percaya diri meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya.

Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah memiliki ciri-ciri sebagai berikut: lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali *self efficacynya* ketika menghadapi kegagalan, tidak yakin bisa menghadapi masalahnya, menghindari masalah yang sulit (ancaman dipandang sebagai sesuatu yang harus dihindari), mengurangi usaha dan cepat menyerah ketika menghadapi masalah, ragu pada kemampuan diri yang dimilikinya, tidak mencari situasi yang baru, aspirasi dan komitmen pada tugas lemah.

#### **2.1.3.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy***

Menurut Bandura ( dalam Jess Feist & Feist, 2010:213-215) *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu:

##### **a. Pengalaman Menguasai Sesuatu**

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan

memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus menerus.

**b. Modeling Sosial**

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

**c. Persuasi Sosial**

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakini secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

**d. Kondisi Fisik dan Emosional**

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stress yang tinggi kemungkinan akan mempunyai ekspektasi yang rendah.

Tinggi rendahnya efikasi diri seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Ada beberapa yang mempengaruhi efikasi diri, antara lain:

### **1. Budaya**

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self-regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

### **2. Gender**

Perbedaan *gender* juga berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa wanita lebih efikasinya yang tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

### **3. Sifat dari tugas yang dihadapi**

Derajat dari kompleksitas dan kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

### **4. Intensif eksternal**

Faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah *competent contingences incentive*, yaitu insentif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

## **5. Status atau peran individu dalam lingkungan**

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

## **6. Informasi tentang kemampuan diri**

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self efficacy* yang rendah juga, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

### **2.1.4. Time Budget Pressure**

#### **2.1.4.1 Pengertian Budget**

Di dalam melaksanakan seluruh fungsi-fungsinya, terutama fungsi perencanaan dan pengendalian, diperlukan suatu alat bantu. Adapun salah satu alat bantu yang penting dalam proses perencanaan dan pengendalian adalah anggaran (*budget*).

*Budget* ini mempunyai definisi yang beragam. Namun apabila diamat dengan teliti, masing-masing definisi tersebut akan mempunyai pengertian yang sama yaitu bahwa *budget* merupakan rencana tertulis mengenai kegiatan yang

akan dilakukan oleh suatu organisasi selama jangka waktu tertentu untuk masa yang akan datang.

Mulyadi (2001:488) mendefinisikan anggaran (*budget*) sebagai berikut: “Anggaran merupakan suatu rencana kerja jangka pendek yang disusun berdasarkan rencana kegiatan jangka panjang yang ditetapkan dalam proses penyusunan program (*programming*).”

#### **2.1.4.2 Time Budget**

Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati (2010:160) mendefinisikan anggaran waktu (*time budget*) sebagai berikut:

“Suatu audit disusun dengan memprediksi waktu yang dibutuhkan pada setiap tahap dalam program audit untuk berbagai tingkat auditor dan menjumlahkan prediksi tersebut, yaitu dengan mengestimasi jumlah jam yang dibutuhkan oleh setiap level staf dan mengestimasi *out of pocket cost*.”

Sedangkan menurut Konrath (2002:183) dalam Rini Andesfan Pratiwi (2008) mengatakan mengenai *time budget*:

*“The time budget estimates the hour required to complete each phase of the audit. It’s broken down to audit area and level of staff person (e.g., assistant, senior auditor, manager, partner). The timing of specific needs (i.e., interim audit work, inventory observation and other year-end procedures, final audit work) should also be included in the time budget in order to facilitate staff scheduling.”*

Pada dasarnya perkiraan anggaran waktu yang diperlukan adalah untuk melengkapi masing-masing tahap dari audit. Itu dirinci kepada area pemeriksaan

dan tingkat staf auditor seperti asisten, auditor senior, manajer, maupun mitra. Pengaturan tempo kebutuhan-kebutuhan yang spesifik, yaitu audit sementara, menginventarisir pengamatan dan prosedur-prosedur akhir tahun lainnya, audit akhir perlu juga tercakup dianggarkan waktu untuk memudahkan penjadwalan staf.

Berdasarkan definisi di atas *time budget* adalah suatu estimasi waktu yang diperlukan untuk melaksanakan langkah-langkah audit dalam program audit. *Time budget* disusun berdasarkan informasi yang diperoleh pada langkah awal dalam audit yaitu memperoleh pemahaman oleh klien.

Dalam penyusunan *time budget* Wallace (1998:131) dalam Rini Andesfan Pratiwi (2008) dalam <http://digilib.unces.ac.id> harus mempertimbangkan hal-hal antara lain:

1. *The client's size, indicated by it's gross assets, sales, number of employees, ect*
2. *The location of client facilities*
3. *The anticipated accounting and auditing problem*
4. *The competence and axperience of staff available.*

Untuk itu *time budget* yang dipersiapkan selama tahap awal dari perencanaan audit merupakan dasar kompeten untuk menetapkan syarat-syarat perjanjian kerja dan perumusan rencana audit dan *time budget* total disusun berdasarkan perkiraan waktu yang akan dibutuhkan untuk setiap langkah dari program audit pada setiap auditor yang ditugasi sesuai dengan posisi atau jabatan untuk penugasan rutin, maka catatan waktu yang terperinci adalah kerja audit pada tahun sebelumnya merupakan faktor yang penting dalam menentukan *time budget* yang baru.

Menurut Sososutikno dalam Nirmala (2013)

*Time budget pressure* (tekanan anggaran waktu) adalah keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dan anggaran yang sangat ketat dan kaku.

#### **2.1.4.3. Kebaikan dan Kelemahan *Time Budget***

Segala sesuatu mempunyai kebaikan dan kelemahan. Walaupun banyak penelitian yang mengatakan bahwa *time budget* sebagian besar memberikan pengaruh terhadap kualitas pemeriksaan. Dalam hal ini berguna atau tidaknya audit *time budget* bergantung kepada profesionalisme auditor ketika melakukan pemeriksaan. Lain halnya lagi, apabila adanya *time budget* yang telah ditentukan akan mengakibatkan tekanan bagi auditor dalam melaksanakan pemeriksaan. Bahwa kebaikan dari *time budget* adalah sebagai satu metode yang efisien untuk menyusun jadwal staf, sebagai suatu petunjuk penting untuk area pemeriksaan yang berbeda, sebagai satu perangsang untuk staf auditor untuk mendapatkan kinerja yang efisien dan berbagai suatu alat untuk menyusun imbalan.

Mc Graw Hill (2005:101) dalam Rini Andesfan Pratiwi (2008) memberikan pendapat bahwa tujuan dari pencatatan *time budget* adalah sebagai berikut:

1. *Evaluating the efficiency of the audit team member;*
2. *Compiling the record for billing the client;*
3. *Compiling the record for planning the next audit.*''

Mc Graw Hill (2005:15) dalam Rini Andesfan Pratiwi (2008) juga mengungkapkan pendapat mengenai *budget* adalah sebagai berikut:

“ *Time budget are use to maintain control of the audit by indentifying problem areas early in the engagement, thereby ensuring that the engagement is completed on a timely basis*”

*Time budget* hanya sekedar pedoman, tidak bernilai mutlak atau persisi. Bila auditor membutuhkan waktu tambahan untuk melakukan program audit, *time budget* dapat dirubah sewaktu-waktu agar auditor dapat mengumpulkan bukti yang cukup dan lebih memadai sesuai dengan tujuan audit. Namun kecenderungan yang terjadi adalah auditor menempatkan *time budget* sebagai tujuan utama dalam melakukan sesuai dengan prosedur audit. Tindakan seperti ini menjadi tidak benar karena tujuan utama dari audit adalah memberikan opini sehubungan dengan standar audit yang diterima umum dan bukan untuk memenuhi *time budget*. *Time budget* digunakan untuk memelihara kendali dari audit dengan mengidentifikasi lingkup masalah awal di dalam perikatan, dengan demikian dipastikan bahwa perikatan itu diselesaikan tepat waktu.

#### **2.1.4.4 Penyusunan dan Pengendalian *Time Budget***

Penyusunan *time budget* dalam pelaksanaan pemeriksaan merupakan suatu langkah suoaya menepati anggaran waktu yang telah ditetapkan, dikarenakan ada kemungkinan bagi auditor untuk melakukan pengabaian terhadap prosedur audit bahkan pemberhentian prosedur audit. Keberadaan *time budget* ini memaksa auditor untuk menyelesaikan tugas secepatnya atau sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan.

Konrath (2002:185) dalam <http://digilib.unneces.ac.id> menyatakan bahwa hal-hal yang menjadi pertimbangan penyusunan time budget diantaranya sebagai berikut:

- a. *Nature of the audit client;*
- b. *Assessment of inherent risk (Including fraud assessment);*
- c. *Preliminary assessment of control risk(subject to modification resulting from testing of controls);*
- d. *Prior year time budget and its relationship to actual time. (if a recurring audit);*
- e. *Whether staff members have previous audit experience with client;*
- f. *Required expertise.”*

*Time budget* tidak memuat keseluruhan dari prosedur audit yang harus dilakukan dan membuka kemungkinan terjadinya perubahan dalam *time budget*. Untuk penugasan yang pernah dilakukan sebelumnya atau penugasan rutin, catatan waktu yang terperinci atas kerja audit pada tahunan sebelumnya merupakan faktor yang penting untuk menentukan time budget yang baru perlu dilakukan perhitungan secara tepat mengenai waktu ini, karena sangat penting dalam penentuan fee dan memperhitungkan biaya penugasan. Time budget juga merupakan alat yang penting bagi auditor senior untuk mengukur efisiensi staf dan menetapkan untuk setiap langkah dari perjanjian kerja apakah kerja audit mengalami kemajuan pada tingkah yang memuaskan.

#### 2.1.4.5 Penggolongan *Time Pressure*

Tekana waktu ( *time pressure*) adalah suatu kondisi dimana auditor mendapatkan tekanan dari tempanya bekerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Auditor dituntut untuk melakukan efisiensi biaya dan waktu dalam melaksanakan audit. Akhir-akhir ini tuntutan tersebut semakin besar dan menimbulkan *time pressure* (Herningsih, 2001) dalam Andita Fitriannaisa (2012) mengemukakan bahwa *time pressure* di golongan menjadi dua yaitu:

1. *Time budget pressure*

Yaitu keadaan dimana auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun, atau terdapat pembatasan waktu dalam anggaran yang sangat ketat.

2. *Time deadline pressure*

Yaitu kondisi dimana auditor dituntut untuk menyelesaikan tugas audit tepat pada waktunya.

Adapun fungsi anggaran dalam pemeriksaan adalah sebagai dasar estimasi biaya audit, alokasi staf ke masing-masing pekerjaan dan evaluasi kinerja staf auditor. *Time pressure* yang diberikan oleh Kantor Akuntan Publik kepada auditornya bertujuan untuk mengurangi biaya audit. Semakin cepat waktu pengerjaan audit, maka biaya pelaksanaan audit akan semakin kecil. Keberadaan *time pressure* ini memaksa auditor untuk menyelesaikan tugas secepatnya atau sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan. Pelaksanaan prosedur audit seperti ini tentu saja tidak akan sama hasilnya bila prosedur audit dilakukan dalam

kondisi tanpa time pressure. Agar menepati anggaran waktu yang telah ditetapkan, ada kemungkinan bagi auditor untuk melakukan pengabaian terhadap prosedur audit bahkan pemberhentian prosedur audit.

#### **2.1.4.6 Time Budget Pressure**

Menurut Gregory A. Liyangarachchi (2007:62) dalam Indra Firmansyah, Y.Casmadi dan puji Barkah (2010) mendefinisikan *time budget pressure* sebagai berikut:

“ *Time budget pressure* adalah keadaan atau desakan yang kuat terhadap auditor yang melaksanakan langkah-langkah audit yang telah disusun agar bisa mencapai target waktu yang dianggarkan.”

Jadi *time budget pressure* adalah tekanan untuk menyelesaikan suatu penugasan dalam waktu yang telah ditentukan merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu akuntan publik. Tekanan tersebut akan selalu ada bahwa atas promosi atau kesuksesan profesional yang akan dipengaruhi oleh mampu tidaknya seorang akuntan bekerja secara tepat untuk memenuhi waktu yang telah dianggarkan.

Adapun pengertian dalam <http://www.akuntansiku.com> tekanan anggaran waktu sebagai berikut:

“Tekanan anggaran waktu adalah suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dalam anggaran yang sangat ketat dan kaku.”

Berdasarkan pendapat tersebut, untuk memenuhi audit agar tidak melenceng dari estimasi waktu akan selalu menimbulkan tekanan. Auditor yang membutuhkan waktu lebih lama dari waktu normal untuk suatu tugas akan

menimbulkan dampak buruk di mata sipervisornya dalam hal ini akan menghambat kemajuan karir auditor.

Adapun untuk mengukur *time budget pressure* menurut Gregory A. Liyangarachchi (2007:62) dalam Indra Frirmansyah, Y. Casmadi, puji baekah (2010) mengungkapkan bahwa ada beberapa indikator yang menjadi komponen penilaian kinerja seseorang auditor untuk mengetahui sejauh mana *time budget pressure* dapat mempengaruhi kualitas audit yang akan dihasilkan oleh auditor.

Indikator tersebut adalah:

1. Pemahaman auditor atas *time bedget*

Sebelum melakukan tugas audit, seorang auditor harus mengetahui dengan pasti tentang *time budget* yang telah disepakati oleh manajer bersama dengan klien. Hal ini penting karena dari pemahaman atas *time budget* itu kita dapat mengetahui seberapa besar auditor merasakan tekanan yang ditimbulkan oleh *time budget*. Jika pemahaman auditor tentang *time budget* rendah maka tekanan yang ditimbulkan dari *time budget* akan semakin tinggi.

2. Tanggung jawab auditor atas *time budget*

Dalam melaksanakan *time budget*, seorang auditor harus mengetahui tanggung jawab yang harus diselesaikan dan target-target yang harus dicapai serta tanggungjawab untuk menjaga agar proses audit berjalan efisien dan sesuai dengan *time budget* yang ditetapkan. Tanggung jawab tersebut harus diketahui sebelum proses audit berjakan dengan tujuan agar tekanan yang akan

ditimbulkan oleh *time budget* dapat diantisipasi oleh auditor sehingga tidak berpengaruh pada kualitas audit yang akan dihasilkan.

### 3. Penilaian kinerja auditor

*Time budget* merupakan suatu alat bagi manajer untuk mengukur kinerja seorang auditor. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana auditor telah memenuhi *time budget* yang ditetapkan, penilaian kinerja yang diberikan atasan kepada auditor terkadang menimbulkan tekanan bagi auditor untuk melakukan tugas audit dan berpengaruh pada kualitas audit yang akan dihasilkan. Tinggi rendahnya tekanan tergantung pada kinerja yang diberikan dinilai baik oleh atasan dan sebaliknya tekanan akan tinggi jika atasan menilai bahwa kinerja yang telah diberikan tidak sesuai dengan sasaran dan target atas *time budget*.

### 4. Alokasi *fee* untuk biaya audit

Lancar atau tidaknya suatu proses audit sangat bergantung pada biaya audit yang biasanya didapatkan dari *fee* yang diterima, dan pengalokasian *fee* untuk biaya audit sangat diperlukan untuk dapat memenuhi *time budget* yang telah ditetapkan. Semakin besar alokasi *fee* untuk biaya audit yang diberikan maka auditor akan merasakan tekanan yang rendah dalam pemenuhan *time budget*, sebaiknya jika alokasi *fee* untuk biaya audit yang diberikan rendah maka auditor akan merasa tertekanan untuk dapat menyelesaikan audit sesuai *time budget* karena merasa tidak dapat melakukan efisiensi biaya untuk proses audit.

### 5. Frekuensi revisi *time budget*

Permintaan auditor untuk dapat melakukan revisi atas *time budget* jika terdapat masalah dalam melakukan tugas audit akan menimbulkan suatu tekanan pada auditor yang akan berpengaruh terhadap kualitas audit yang akan dihasilkan, karena jika revisi *time budget* sering dilakukan auditor akan mendapatkan penilaian yang tidak baik dari atasan dan karena hal tersebut auditor akan merasakan tekanan yang besar untuk dapat memenuhi *time budget* sebaliknya jika revisi atas *time budget* tidak sering dilakukan maka kinerja auditor dinilai baik oleh atasan dan hal tersebut menimbulkan tekanan auditor untuk memenuhi *time budget* menjadi rendah.

Dari indikator di atas, tekanan *time budget* yang dihadapi oleh seorang auditor dapat diukur atau diketahui dengan laporan audit yang dikeluarkan tidak tepat pada waktu yang telah dianggarkan sebelumnya.

## **2.1.5 Kinerja Auditor**

### **2.1.5.1 Pengertian Auditor**

Definisi Auditor menurut Mulyadi (2013:1)

“Auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji”.

Sedangkan menurut Arens, Elder dan Brasley (2012:4) dalam Herman Wibowo adalah sebagai berikut:

“Auditor adalah pngumpulan dan evaluasi tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian anatar informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen”. Maka penulis menyimpulkan bahwa auditor adalah seseorang yang kompeten dan independen dalam memberikan jasa auditan untuk memeriksa laporan keuangan sesuai dengan kriteria yang tgelah ditetapkan.

### 2.1.5.2 Jenis-jenis Auditor

Beberapa jenis Auditor menurut Arens, Elder, & Beasley, (2011:19) yaitu sebagai berikut :

- a. Auditor Pemerintah ( *General Accounting Auditors*)
- b. Auditor Intern
- c. Akuntan Publik (Auditor Independen)
- d. Auditor Pajak

Berikut ini akan dibahas secara ringkas jenis-jenis auditor yaitu sebagai berikut:

- a. Auditor Pemerintah ( *General Accounting Auditors*)

*The United States General Accounting Office* (GAO) merupakan suatu badan pemeriksaan keuangan netral yang berada dalam lingkup legislative pemerintah federal. Seorang auditor pada *general accounting office*(di Indonesia = BPK)adalah seorang auditor yang bekerja bagi GAO. GAO diketuai oleh pengawas Keuangan (*Controller General*), yang bertanggung jawab hanya kepada kongres. Tanggung jawab utama staf audit adalah melaksanakan fungsi audit bagi kongres.

Proporsi audit GAO yang ditujukan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasi dari berbagai program federal, semakin ditingkatkan jumlahnya. Disebabkan oleh sangat banyaknya badan-badan pemerintah federal serta kesamaan kegiatan mereka, maka auditor GAO telah berhasil mengembangkan suatu metode audit yang lebih baik melalui penggunaan uji statistic yang sangat canggih serta teknik penilaian risiko berbasis computer.

b. Auditor Intern

Auditor intern dipekerjakan pada masing-masing perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen, hampir sama dengan apa yang dilakukan oleh auditor GAO bagi kongres. Auditor Intern pada beberapa perusahaan besar dapat meliputi lebih dari 100 orang serta umumnya bertanggung jawab langsung kepada presiden direktur, pimpinan tertinggi perusahaan lainnya, bahkan kepada komite audit dari dewan direksi.

c. Akuntan Publik (Auditor Independen)

Kantor akuntan publik sebagai auditor independen bertanggung jawab atas audit atas laporan keuangan historis yang dipublikasikan dari semua perusahaan yang seharusnya diperdagangkan di bursa saham, mayoritas perusahaan besar lainnya, serta banyak perusahaan berskala kecil dan organisasi non komersil. Pengguna laporan keuangan yang diaudit semakin banyak digunakan di Indonesia sejalan dengan semakin berkembangnya dunia usaha dan pasar modal. Masyarakat pada umumnya menyebut kantor akuntan publik sebagai auditor independen meskipun masih banyak auditor-auditor di luar akuntan publik terdaftar di Indonesia,

penggunaan gelar akuntan terdaftar diatur oleh Undang-undang No.34 Tahun 1954. Persyaratan menjadi akuntan public terdaftar diatur oleh Menteri Keuangan, terakhir dengan keputusan No.43/KMK/017/1997 pasal 17.

d. Auditor Pajak

*Internal Revenue Service (IRS)*, dengan arahan dari Komisaris Internal Revenue, bertanggung jawab untuk menegakkan undang-undang perpajakan federal sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Kongres serta telah diinterpretasikan oleh badan Peradilan. Tanggung jawab utama yang diemban oleh IRS adalah mengaudit pajak penghasilan dari para wajib pajak untuk menentukan apakah mereka telah memenuhi undang-undang perpajakan yang berlaku. Auditor yang melaksanakan proses audit jenis ini sering dipanggil dengan sebutan auditor pajak (*Internal Revenue agent*).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diinterpretasikan bahwa jenis auditor terdapat empat jenis yaitu auditor pemerintah, auditor intern, auditor publik, auditor pajak. Pada intinya sama yaitu seorang auditor harus independen dan kompeten dalam menjalankan setiap tugasnya masing-masing.

### **2.1.5.3 Pengertian Kinerja Auditor**

Menurut (Ria Nelly, dkk, 2010) kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Trisnaningsih (2007) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Kinerja auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu, dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam ukuran waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

#### **2.1.5.4 Kriteria Penilaian Kinerja Auditor**

Menurut Larkin (1990 : 20) dalam Trisnaningsih (2007) kriteria penilaian kinerja auditor dapat diukur dengan menggunakan:

- 1) Kemampuan
- 2) Komitmen Profesional
- 3) Motivasi
- 4) Kepuasan”

Dari keempat kriteria penilaian kinerja auditor di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **1) Kemampuan**

Menurut Trisnaningsih (2007) kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan ,

pengalaman kerja, dan faktor usia. Adapun menurut pernyataan Standar Auditing (PSA) No.01 (SA Seksi 150) dalam standar umum dalam Mulyadi (2002:16) dijelaskan sebagai berikut:

- a. Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor.
- b. Dalam semua hal yang berhubungan dengan perilaku dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
- c. Dalam pelaksanaan dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran dengan cermat dan seksama.

## **2) Komitmen Profesional**

Tingkat loyalitas pada profesinya. Dalam prinsip Etika Profesi Ikatan Akuntansi Indonesia yang diputuskan dalam Kongres VIII tahun 1998 dalam Mulyadi (2010:53) sebagai berikut:

“Prinsip Etika Profesi dalam Kode Etik IAI menyatakan pengakuan profesi akan tanggung jawabnya kepada public, pemakai jasa akuntansi, dan rekan. Prinsip ini memandu anggota dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya dan merupakan landasan dasar perilaku etika dan perilaku profesionalnya. Prinsip ini meminta komitmen untuk berperilaku terhormat, bahkan dengan pengorbanan keuntungan pribadi”.

Prinsip etika profesi Ikatan Akuntansi Indonesia menyatakan pengakuan profesi akan tanggungjawab kepada publik, pemakaian jasa akuntan, dan rekan. prinsip ini memandu anggota dalam memenuhi tanggungjawab profesionalnya. Prinsip ini meminta komitmen untuk berperilaku terhormat, bahkan dengan

pengorbanan keuntungan pribadi. Empat Prinsip Etika Ikatan Akuntan Indonesia Menurut Mulyadi (2002:53)

1. Prinsip Kesatu : tanggungjawab profesi

dalam melaksanakan tanggungjawab sebagai professional, setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan professional dalam semua kegiatan yang dilakukannya.

2. Prinsip Kedua: Kepentingan Publik

setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen profesionalisme.

3. Prinsip Ketiga: Integritas

untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggungjawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.

4. Prinsip Keempat: Obejektivitas

setiap anggota harus menjaga objektivitas dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya.

### 3) Motivasi

motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Sardiman (2006:83) motivasi pada diri seseorang itu memiliki ciri-ciri :

- a. Ulet menghadapi kesulitan
- b. Tidak cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin
- c. senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal

#### **4) Kepuasan Kerja**

Tingkat kepuasan kerja individu dengan posisinya dalam organisasi. Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) sebagai berikut:

- a. Pemenuhan Kebutuhan  
kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan  
kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya bila apa yang diterima sesuai harapan maka individu akan merasa puas.
- c. Keadilan  
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

### **2.1.5.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor selain profesionalisme dan motivasi kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor menurut Edy Sujana (2012) adalah:

“faktor dapat yang mempengaruhi kinerja auditor adalah dengan meningkatkan kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan memperkuat komitmen organisasi. Rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi, dan persepsi kesesuaian peran yang rendah dan lemahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.”

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor menurut Sugiarto Prajitni (2012) :

#### **1.Struktur Audit**

Pendekatan struktur audit menurut Bamber et al 1998 dalam Zaenal Fanani menyatakan bahwa pendekatan struktur audit merupakan sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis keputusan, dokumentasi dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit komprehensif dan terintegritas untuk membantu auditor melakukan audit.

#### **2.Konflik Peran**

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010:56) konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi, yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja.

#### **3. ketidakjelasan peran**

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010:58) ketidakjelasan peran merupakan tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban yang jelas dan hubungan lainnya.

#### 4. Pemahaman *Good Governance*

Menurut Triningsih (2007) *good governance* merupakan tatakelola yang baik pada suatu usaha yang landasi oleh etika profesional dalam berusaha. Pemahaman *good governance* merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik.

#### 5. Kompleksitas Tugas

Menurut Sanusi dan Iskandar (2011) dalam Sugiarto berpendapat mengenai pengertian kompleksitas tugas, yaitu tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit.

#### 6. Budaya Organisasi

Menurut Hellrigel et al (1989:302) dalam Triningsih mendefinisikan budaya organisasi sebagai gabungan atau integrasi dari falsafah, ideologi, nilai-nilai, kepercayaan.

#### **2.1.5.6 Kinerja Auditor yang berkualitas**

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang

ditetapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan memerlukan penerapan kinerja untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja antara saruorang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja seseorang dalam sebuah organisasi akan menentukan efektif tidaknya kinerja organisasi tersebut.

Kualitas proses audit dimulai dari tahap perencanaan penugasan, tahap pelaksanaan lapangan dan sampai pada tahap administrasi akhir. Inidkator kualitas audit menurut Harhinto (2004) dalam Muhammad Alifzuda Burhanudin (2016) adalah sebagai berikut:

1. Keberanian dalam Melaporkan Semua Kesalahan Klien

Kemampuan untuk melaporkan salah saji material dengan baik bergantung pada independensi. Dalam melaksanakan jasa prosesinya, auditor dituntut untuk tidak memihak, jujur secara intelektual, dan bebas dari konflik kepentingan. Jika auditor menjadi korban tekanan pribadi, emosional, atau finansial, maka independensi auditor telah dikompromikan dan kemungkinan besar kualitas audit akan buruk.

2. Pemahaman terhadap sistem informasi klien

Auditor berusaha mendapatkan informasi lebih mendalam untuk memahami pengendalian yang ditetapkan dalam sistem komputer klien. Auditor harus dapat memperkirakan bahwa hasil audit pada akhirnya

harus dapat dijadikan sebagai dasar untuk menilai apakah struktur pengendalian intern yang ditetapkan dapat dipercaya atau tidak. Kuat atau tidaknya pengendalian tersebut akan menjadi dasar bagi auditor dalam menentukan langkah selanjutnya.

3. Komitmen yang kuat dalam menyelesaikan audit

Sebelum audit atas laporan keuangan dilaksanakan, auditor perlu mempertimbangkan apakah ia akan menerima atau menolak perikatan audit dari calon kliennya. Jika auditor memutuskan untuk menerima perikatan audit dari calon kliennya, ia akan melaksanakan audit dalam beberapa tahap.

4. Berpedoman pada prinsip auditing dan prinsip akuntansi dalam melakukan pekerjaan lapangan

Auditor harus menjunjung tinggi prinsip auditor, dan menjadikan SPAP sebagai pedoman dalam melaksanakan pemeriksaan tugas laporan keuangan.

5. Tidak percaya begitu saja terhadap pernyataan klien

Pernyataan klien merupakan informasi yang belum tentu benar karena berdasarkan persepsi. Oleh karena itu auditor sebaiknya tidak begitu saja percaya terhadap pernyataan kliennya dan lebih mencari informasi lain yang relevan.

6. Sikap hati-hati dalam pengambilan keputusan

Dalam mengambil suatu keputusan, auditor diharapkan tidak tergesa-gesa, dan mempertimbangkan informasi-informasi pendukung lainnya.

Kehati-hatian profesional mengharuskan auditor untuk merencanakan dan mengawasi secara seksama setiap kegiatan profesional yang menjadi tanggung jawabnya.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

### **2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Auditor**

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Beban kerja merupakan beban pekerjaan yang dihadapi oleh seorang auditor dalam kegiatannya dengan jangka waktu tertentu. Fitriany(2012) menyatakan bahwa tingginya beban kerja dapat menyebabkan kelelahan dan munculnya *dysfunctional audit behavior* sehingga dapat menurunkan kemampuan auditor untuk menemukan kesalahan atau melaporkan penyimpangan. Proses audit yang dilakukan dalam kondisi adanya tekanan beban kerja akan menghasilkan kualitas audit yang rendah di bandingkan dengan tidak adanya tekanan beban kerja.

Tekanan beban kerja yang sangat berat bagi auditor dapat menimbulkan dampak negatif bagi proses audit, antara lain auditor akan cenderung untuk mengurangi beberapa prosedur audit dan auditor akan dengan mudah menerima penjelasan yang diberikan oleh klien (DeZoort and Lord, 1997 dalam Lopez dan Peters,2012) dalam Yusuf (2013) . Hasil pembahasan tersebut dapat dikatakan bahwa apabila beban kerja yang diberikan atasan kepada auditor tidak sesuai dengan kemampuan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, maka akan mengakibatkan kinerja auditor menjadi kurang optimal dari yang seharusnya auditor tersebut mampu hasilkan.

### **2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor**

Kinerja seseorang juga akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja bagi auditor berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dalam melakukan pemeriksaan. Banyaknya pemeriksaan yang dilakukan dan resiko yang dihadapi auditor dalam melakukan audit, menjadikan seorang sukar untuk dapat mencapai tingkat kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerjanya dengan baik pula (Trijayanti, 2015). Kepuasan kerja memiliki implikasi manajerial yang signifikan. Auditor yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan mampu terampil lebih baik, sedangkan jika tingkat kepuasan kerja auditor rendah akan berdampak pada masalah kinerja (Pushpakumari, 2008). Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervisi, praktik organisasi dan hubungan dengan rekan kerja (Misener et al., 1996). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2010), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan maka akan semakin baik kinerja auditor tersebut.

### **2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Auditor**

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja auditor adalah *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang auditor. *Self efficacy* dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat

tertentu, adalah salah satu dari faktor yang mempengaruhi aktivitas probadi terhadap pencapaian tugas. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *self efficacy* memberikan kontribusi signifikan pada pilihan tingkat tujuan individu (Locke and Latham, 1990). Penelitian yang dilakukan oleh Arsanti (2009) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor.

#### **2.2.4 Pengaruh *Time Budget Pressure* terhadap Kinerja Auditor**

Seorang auditor dalam melaksanakan proses audit dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan melakukan efisiensi dalam biaya dan waktu. Akibat waktu yang telah ditetapkan untuk penugasan tidak cukup, maka auditor akan bekerja di bawah tekanan waktu sehingga pekerjaan akan dilakukan lebih cepat, menyebabkan kemungkinan mengabaikan beberapa proses audit dan hanya menyelesaikan yang penting-penting saja sehingga akan menghasilkan kinerja yang buruk dan mempengaruhi hasil kerja audit (Cook and Kelly, 1991) dalam Yusuf (2013). *Time budget pressure* merupakan keadaan dimana auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran yang telah disusun, atau terdapat pembatasan waktu dalam anggaran yang sangat ketat (DeZoort, 1998 dalam Coram et al, 2004) dalam Yusuf (2013). Penelitian terdahulu menyebutkan *time budget pressure* mengakibatkan auditor cenderung melakukan perilaku *disfungsional* audit, misalnya melakukan *premature sign off*, yaitu terlalu percaya kepada penjelasan dan presentasi klien, serta gagal menginvestigasi isu-isu yang relevan, yang nantinya berdampak pada kinerja auditor tersebut (Azad, 1994)

## 2.2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Penelitian (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Kadek Ricky Aridie Suprpta dan Putu Ery Setiawan (2017)	Pengaruh beban kerja,kepuasan kerja, <i>self efficacy</i> dan <i>time budget pressure</i> pada kinerja auditor	Variabel Independen: Beban kerja, Kepuasan kerja, <i>self efficacy</i> dan <i>Time Budget Pressure</i>  Variavel Dependen: Kinerja Auditor	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan <i>time budget pressure</i> berpengaruh negative pada kinerja auditor di KAP Provinsi Bali. Kepuasan kerja dan <i>sefl efficacy</i> berpengaruh positif pada kinerja auditor di provinsi bali
<b>No.</b>	<b>Penelitian Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
2.	Dewi Anggraeni (2013)	Pengaruh independensi, <i>time budget pressure</i> ,komitmen organisasi dan pemahaman <i>good governance</i> terhadap kinerja	Variabel Independen: independensi, <i>time budget pressure</i> ,komitmen organisasi dan pemahaman <i>good governance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial hanya independensi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan <i>time budget pressure</i> , komitmen

		auditor pemerintah	Variavel Dependen: kinerja auditor pemerintah	organisasi dan pemahaman <i>good governance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. secara simultan indenpensi, <i>time budget pressure</i> , komitmen organisasi dan pemahaman <i>good governance</i> berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah dengan kontribusi sebesar 63,3%
<b>No.</b>	<b>Penelitian Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>

3.		Pengaruh Independensi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Auditor	Variabel Independen: Independensi dan Efikasi Diri Variabel Dependen: Kinerja Auditor	Hasil penelitian ini menunjukkan independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor sedangkan efikasi diri berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja auditor
----	--	---	--	--

Dari penelitian Kadek Ricky Ardie Suprpta dan Putu Ery Setiawan (2017) yang meneliti tentang Pengaruh beban kerja,kepuasan kerja, *self efficacy* dan *time budget pressure* pada kinerja auditor, dengan variabel independen yaitu Beban kerja, Kepuasan kerja, *self efficacy* dan *Time Budget Pressure*, serta variabel dependen yaitu kinerja auditor . Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh beban kerja , kepuasan kerja, *self efficacy* dan *time budget pressure* pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di provinsi Bali. Analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan *time budget pressure* berpengaruh negative pada kinerja auditor di KAP Bali. Kepuasan kerja dan *sefl efficacy* berpengaruh positif pada kinerja auditor di provinsi bali.

Dari penelitian Dewi Anggraeni (2013) yang meneliti tentang Pengaruh independensi, *time budget pressure*, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah, dengan variabel independen independensi, *time budget pressure*, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance*, serta variabel dependen yaitu kinerja auditor pemerintah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh independensi, *time budget pressure*, komitmen organisasi, dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah. Analisis pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan data kuesioner dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial hanya independensi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan *time budget pressure*, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. secara simultan independensi, *time budget pressure*, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah dengan kontribusi sebesar 63,3%.

Dari penelitian Sulvariany Tamburaka dan Marianti (2015) yang meneliti tentang Pengaruh Independensi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Auditor, dengan variabel independen yaitu Independensi dan efikasi diri, serta variabel dependen yaitu Kinerja Auditor. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh independensi dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor di inspektorat kota kendari. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

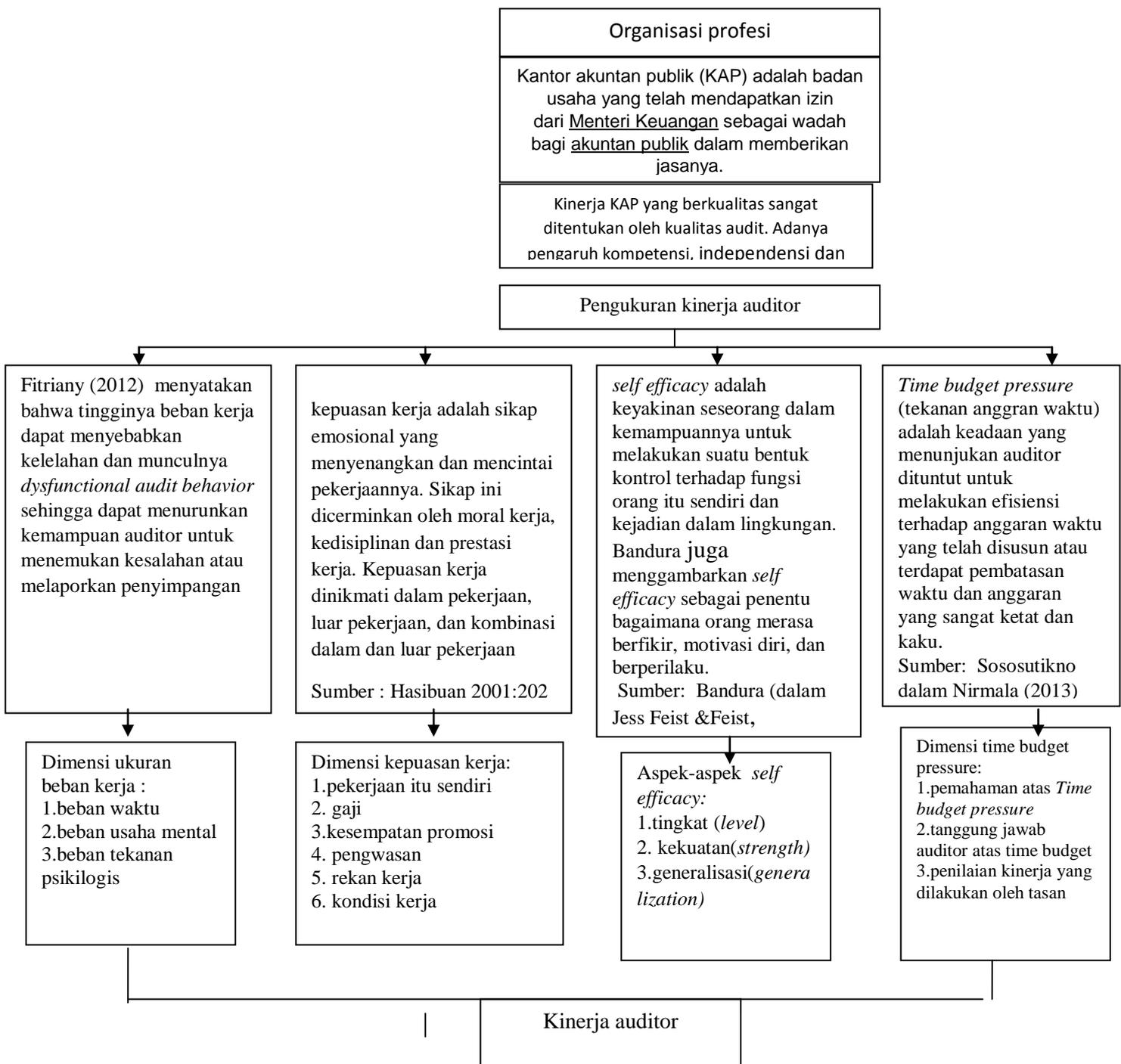
sedangkan efikasi diri berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja auditor.

Dari penelitian Silvi Cew (2018) yang meneliti tentang Pengaruh *Time Budget Pressure* terhadap Kinerja Auditor dengan kecedrasan emosional kecerdasan spiritual dan skeptisme profesional sebagai pedoman, dengan variabel independen yaitu *Time Budget Pressure*, serta variabel dependen yaitu Kinerja Auditor dengan kecedrasan emosional kecerdasan spiritual dan skeptisme profesional sebagai pedoman. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *time budget pressure* terhadap kinerja auditor, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor, pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor, pengaruh skeptisme profesional terhadap kinerja auditor, pengaruh *time budget pressure* terhadap kinerja auditor dengan sikap skeptisme profesional sebagai variabel pemoderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan *time budget pressure* terhadap kinerja auditor, terdapat pengaruh yang tidak signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor, terdapat pengaruh yang tidak signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor, terdapat pengaruh positif skeptisme profesional terhadap kinerja auditor, kecerdasan emosional tidak mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh *time budget pressure* terhadap kinerja auditor, skeptisme profesional mampu memperkuat pengaruh *time budget pressure* terhadap kinerja auditor.

## 2.2.6 Bagan Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan maka kerangka pemikiran digambarkan dalam bagan kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



### 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan kerangka penelitian hipotesis sebagai berikut:

- ii. Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Auditor
- iii. Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor
- iv. Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Auditor
- v. Hipotesis 4 : Terdapat pengaruh *Time Budget Pressure* terhadap Kinerja Auditor