

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Ruang Lingkup Audit

2.1.1.1 Definisi Audit

Menurut Mulyadi (2017:9) menjelaskan bahwa audit adalah:

“Suatu sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Sedangkan menurut Sukrisno Agoes (2017:4) yang dimaksud dengan audit adalah:

“suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.”

Menurut Arens *et. All* (2010:4) Audit yaitu:

“Auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent independent person”

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan audit adalah proses pengumpulan bukti dan pengevaluasian yang dilakukan oleh pihak independen dan kompeten, bertujuan memberikan pendapat atas kewajaran dan pelaporan keuangan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.1.2 Standar Auditing

Menurut Hery (2019:27) Standar audit merupakan:

“Pedoman untuk membantu auditor dalam memenuhi tanggungjawab profesionalnya sehubungan dengan audit yang akan dilakukan atas laporan keuangan historis kliennya. Standar ini mencakup pertimbangan mengenai kualitas profesional, seperti kompetensi dan independensi, persyaratan, persyaratan pelaporan, dan bahan bukti audit”.

Menurut Hery (2019:28) standar audit yang berlaku umum yaitu dapat dibagi menjadi tiga kategori yaitu :

a. Standar Umum

1. Audit harus dilakukan oleh orang yang sudah mengikuti pelatihan dan memiliki kecakapan teknis yang memadai sebagai seorang auditor.
2. Auditor harus mempertahankan sikap mental yang independensi dalam semua hal yang berhubungan dengan audit.
3. Auditor harus menerapkan kemahiran profesional dalam melaksanakan audit dan menyusun laporan.

b. Standar Pekerjaan Lapangan

1. Auditor harus merencanakan pekerjaan secara memadai dan mengawasi semua asisten sebagaimana mestinya.
2. Auditor harus memperoleh pemahaman yang cukup mengenai entitas serta lingkungannya, termasuk pengendalian internal, untuk menilai risiko salah saji yang material dalam laporan keuangan karena kesalahan atau kecurangan dan selanjutnya untuk merancang sifat, waktu, serta luas prosedur audit.

3. Auditor harus memperoleh cukup bukti audit yang tepat dengan melakukan prosedur audit agar memiliki dasar yang layak untuk memberikan pendapat menyangkut laporan yang diaudit.

c. Standar Pelaporan

1. Auditor dalam laporan auditnya harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disajikan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum.
2. Auditor dalam laporan auditnya harus mengidentifikasi mengenai keadaan dimana prinsip akuntansi tidak secara konsisten diikuti selama periode berjalan dibandingkan dengan periode sebelumnya.
3. Jika auditor menetapkan bahwa pengungkapan secara informatif belum memadai, auditor harus menyatakan dalam laporan audit.
4. Auditor dalam laporan auditnya harus menyatakan pendapat mengenai laproan keuangan secara keseluruhan, atau menyatakan bahwa suatu pendat tidak dapat diberikan. Jika auditor tidak dapat memberikan suatu pendapat, auditor harus menyebutkan alasan-alasan yang mendasarinya dalam laporan auditor. Dalam semua kasus, jika nama seorang auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, auditor tersebut harus secara jelas (dalam laporan auditor) menunjukkan sifat pekerjaannya, jika ada serta tingkat tanggungjawab yang dipikul oleh auditor bersangkutan.

2.1.1.3 Jenis-Jenis Audit

Ditinjau dari luasnya pemeriksaan, Sukrisno Agoes (2017:13) menjelaskan bahwa audit bisa dibedakan atas:

1. Pemeriksaan Umum (*General Audit*)

Suatu pemeriksaan umum laporan keuangan yang dilakukan oleh KAP dengan tujuan untuk bisa memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan. Pemeriksaan harus dilakukan sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik atau ISA atau Panduan Audit Entitas Bisnis Kecil dan memperhatikan Kode Etik Akuntan Indonesia, Kode Etik Akuntan Publik serta Standar Pengendalian Mutu.

2. Pemeriksaan Khusus (*Special Audit*)

Suatu pemeriksaan yang dilakukan sesuai permintaan dari klien dan terbatas, yang dilakukan oleh KAP. Pada akhirnya pemeriksaannya auditor tidak perlu memberikan pendapat terhadap kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan. Pendapat yang diberikan hanya pada masalah yang diperiksa. Karena prosedur audit

yang dilakukan juga terbatas. Terbatas untuk memeriksa piutang usaha, penjualan, dan penerimaan kas.

Menurut Sukrisno Agoes (2017:15) ditinjau dari jenis pemeriksaan, audit bisa dibedakan atas:

1. Manajemen Audit (*Operational Audit*)

Pemeriksaan terhadap kegiatan perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien dan ekonomis.

Biasanya audit prosedur yang dilakukan mencakup:

- a. *Analytical Review Procedures* yaitu, membandingkan Laporan Keuangan periode berjalan dengan periode yang lalu, *budget* dengan realisasinya serta analisis rasio.
- b. Evaluasi atas *management control system* pada perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat sistem pengendalian manajemen dan pengendalian intern yang memadai dalam perusahaan untuk menjamin keamanan harta perusahaan, dapat dipercayainya data keuangan dan mencegah terjadinya pemborosan dan kecurangan.
- c. Pengujian ketat (*compliance Test*)
Untuk menilai efektifitas dari pengendalian intern dan sistem pengendalian manajemen dengan melakukan pemeriksaan secara *sampling* atas bukti-bukti pembukuan, sehingga bisa diketahui apakah transaksi bisnis perusahaan dapat pencatatan akuntansinya sudah dilakukan sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan manajemen perusahaan.

2. Pemeriksaan Ketaatan (*Compliance Audit*)

Pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan sudah mentaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik pihak intern perusahaan (manajemen, dewan komisaris) maupun pihak eksternal (Pemerintah, Bapepam LK, Bank Indonesia, Direktorat Jendral Pajak, dan lain-lain). Pemeriksaan biasa dilakukan baik oleh KAP maupun Bagian *Intrernal Audit*.

3. Pemeriksaan Intern (*Internal Audit*)

Pemeriksaan yang dilakukan oleh internal audit perusahaan, seluruh laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, dan ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan. Pada pemeriksaan yang dilakukan internal

auditor biasanya lebih rinci. Internal auditor pada umumnya tidak memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan.

4. Computer Audit

Pemeriksaan oleh KAP terhadap perusahaan yang memproses data akuntansinya dengan menggunakan EDP (Electronic Data Processing) System.

Ada 2 (dua) metode yang bisa dilakukan auditor:

1. *Audit Around The Computer*
Audit hanya memeriksa *input* dan *output* dari EDP system tanpa melakukan tes terhadap proses dalam EDP system tersebut.
2. *Audit Through The Computer*
Auditor melakukan tes proses EDP-nya. Pengetesan dilakukan dengan menggunakan *Generalized Audit Software*, ACL dll dan memasukkan *dummy data* (data palsu) untuk mengetahui apakah data tersebut diproses sesuai dengan sistem yang seharusnya.

2.1.1.4 Tujuan Audit

Menurut Mulyadi (2017:73) tujuan umum audit atas laporan keuangan adalah:

“untuk menyatakan pendapat apakah laporan keuangan klien disajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum di Indonesia. Karena kewajaran laporan keuangan sangat ditentukan integritas berbagai asersi manajemen yang terkandung dalam laporan keuangan. Tujuan umum tersebut merupakan titik awal untuk mengembangkan tujuan khusus audit.”

2.1.1.5 Tahap-tahap Audit

Tahap-tahap audit (pemeriksaan umum oleh akuntan publik atas laporan keuangan perusahaan) menurut Agoes (2017:10) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kantor Akuntan Publik (KAP) dihubungi oleh calon pelanggan (klien) yang membutuhkan jasa audit.
2. KAP membuat janji untuk bertemu dengan calon klien untuk membicarakan:
 - a. Alasan perusahaan mengaudit laporan keuangan dan kepentingan apa.
 - b. Apakah sebelumnya pernah dilakukan KAP lain.
 - c. Apa jenis usaha perusahaan.
 - d. Apakah data akuntansi perusahaan diproses secara manual atau dengan komputer

- e. Apakah sistem penyajian bukti-bukti pembukuan cukup rapih.
3. KAP mengajukan surat penawaran (*audit proposal*) yang antara lain berisi: jenis jasa yang diberikan, besar biaya audit (*audit fee*), kapan audit dimulai, kapan laporan harus diserahkan, dan lain-lain.
4. KAP melakukan *audit field work* (pemeriksaan lapangan) di kantor klien. Setelah *audit field work* selesai KAP memberikan draft *report* kepada klien, sebagai bahan untuk diskusi. Setelah disetujui KAP akan menyerahkan *final audit report*, namun sebelumnya KAP harus meminta Surat Pernyataan Langgan (*Client Representation Letter*) dari klien yang tanggalnya sama dengan *audit report* dan tanggal selesainya *audit field work*.

Selain *audit report*, KAP juga diharapkan memberikan *Management Letter* yang isinya memberitahukan kepada manajemen mengenai kelemahan pengendalian intern perusahaan dan saran-saran perbaikannya.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja (*workload*) merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dan kualitas jasa yang dihasilkan oleh karena itu beban kerja harus sesuai dengan kapasitasnya dan diperhatikan oleh setiap perusahaan agar kegiatan perusahaan berjalan efektif dan efisien serta jasa yang dihasilkan berkualitas.

Menurut Permendagri No. 12 tahun 2008 Beban kerja adalah:

“besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali anataran volume kerja dan norma waktu.”

Lopez (2005) yang dikutip oleh Liswan (2011:3) menyatakan bahwa:

“proses audit yang dilakukan ketika ada tekanan *workload* akan menghasilkan kualitas audit yang rendah dibandingkan dengan ketika tidak ada tekanan *workload*. Dengan adanya beban kerja yang dihadapi oleh karyawan, seorang karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan

maksimal karena pekerjaan yang banyak tidak didukung dengan waktu yang cukup dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Sehingga auditor dalam melakukan tugasnya tidak bisa menghasilkan kualitas yang baik.”

Pengertian beban kerja menurut L. Hardi Pranoto dan Retnowati (2015:2)

adalah:

“Beban kerja adalah tindakan yang bertujuan untuk mengetahui jumlah waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan”.

Menurut Adil Kurnia (2010) menyatakan pengertian beban kerja (*workload*), yaitu:

“Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan atau kondisi normal”.

Berdasarkan definisi di atas dapat diartikan bahwa beban kerja (*workload*) adalah keseluruhan waktu yang digunakan oleh seseorang dalam melakukan aktivitas atau kegiatan selama jam kerja.

2.1.2.2 Pengertian Beban Kerja Auditor

Fitriany (2011) menyebutkan bahwa beban kerja auditor adalah:

“pekerjaan yang harus dikerjakan auditor, hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah klien yang harus ditangani oleh seorang auditor atau terbatasnya waktu auditor untuk melakukan proses audit.”

2.1.2.3 Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor interinsik dalam pekerjaan sebagai berikut:

1. 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.

2. Tuntutan Tugas

Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi 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 kategori yaitu:

- a. Beban kerja terlalu banyak/sedikit kuantitatif yang timbul akibat dari tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarahkan 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).

Tuntutan waktu muncul ketika auditor diharuskan untuk menyelesaikan seluruh tugas-tugas audit dalam waktu yang tersedia sebelum batas waktu yang telah ditentukan (Margheim et al., 2005). DeZoort (1998) dalam jurnalnya menilai bahwa *time deadline* bersifat tidak terduga dibandingkan *time budget* sehingga

dapat membuat auditor kesulitan dalam mengantisipasi dan menangani *time deadline* secara strategis.

Dalam pelaksanaan audit, *time deadline* dapat muncul dari KAP tempat auditor bekerja, dari klien, dan dari pihak ketiga seperti regulator. *Time deadline* dapat muncul dari dalam KAP tempat auditor bekerja ketika auditor senior menuntut auditor junior untuk segera menyelesaikan tugas audit agar tujuan audit tercapai dengan batasan waktu, begitu pula supervisor atau manager yang menuntut auditor senior untuk segera menyelesaikan tugas audit dengan batasan waktu dan seterusnya.

Persellin, Schmidt dan Wilkins (2015) dalam Andre menjelaskan:

“*workload* yang dihadapi oleh auditor dapat dilihat dari jumlah klien yang ditangani oleh auditor, banyaknya jam kerja auditor serta terbatasnya waktu yang diamanatkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Peningkatan *workload* semakin terlihat seiring dengan memasuki *busy season*. Proses audit yang dilakukan ketika tekanan *workload* yang berlebihan akan menghasilkan kualitas audit yang lebih rendah.”

Menurut Persellin, Schmidt dan Wilkins (2015) dalam Andre yang menjadi inti dari *workload* dijelaskan sebagai berikut:

1. Jumlah klien yang dihadapi auditor, maka indikator yang digunakan adalah:
 - a. Jumlah klien yang banyak
 - b. Kurangnya sumber daya audit
2. Jam kerja auditor, maka indikator yang digunakan adalah:
 - a. Lama waktu bekerja
 - b. *Dysfunctional audit behavior*
3. Terbatasnya waktu yang diamanatkan untuk menyelesaikan pekerjaan, maka indikator yang digunakan adalah:

- a. Tuntutan waktu dari klien
- b. Menurunnya kemampuan auditor menemukan kesalahan.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011:85) adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja.
 - b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, 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 stressor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).

2.1.2.5 Pengukuran Beban Kerja

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

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. 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, 2987).

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

2.1.3 Pengalaman Audit

2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Audit

Pengalaman secara umum merupakan suatu kebiasaan yang telah dialami terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama, sehingga pelakunya semakin mahir dalam melakukan kegiatannya karena terbiasa dalam melakukan hal tersebut secara berulang ulang. Dan pengalaman yang diperoleh dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam pekerjaannya.

Menurut Mulyadi (2017:25) menyatakan:

“jika seseorang memasuki karier sebagai akuntan publik, ia harus lebih dulu mencari pengalaman profesi di bawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman.”

Di samping itu, pelatihan teknis yang cukup mempunyai arti pula bahwa akuntan harus mengikuti perkembangan yang terjadi dalam dunia usaha dan profesinya. Agar akuntan yang baru selesai menempuh pendidikan formalnya dapat segera menjali pelatihan teknis dalam profesinya, pemerintah mensyaratkan pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi

baik di bidang audit bagi akuntan yang ingin memperoleh izin praktik dalam profesi akuntan publik (SK Menteri Keuangan No. 43/KMK.017/1997 tanggal 27 Januari 1997).

Pengalaman auditor dalam mengerjakan pemeriksaan laporan keuangan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas audit. Pengetahuan auditor akan semakin bertambah seiring bertambahnya pengalaman dalam penugasan audit.

Dalam paragraf ketiga SA seksi 21 dalam SPAP-IAI (2011) menyatakan bahwa:

“Dalam melaksanakan audit untuk sampai pada suatu pernyataan opini, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang auditing”.

Maka, audit yang dilaksanakan dengan pengalaman mungkin akan menghasilkan kualitas audit yang lebih baik.

Seorang auditor dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja sebagai seorang auditor jika seorang auditor tersebut telah memenuhi beberapa indikator. Berikut ini merupakan dua indikator pengalaman auditor menurut Rahayu (2016:5) dalam Samsi (2013) dengan referensi Marinus *et al* (1997):

1. Lamanya Bekerja

Semakin banyak pengalaman kerja maka semakin objektif pula seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan. Serta semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki seorang auditor, maka semakin baik pula hasil pemeriksaan yang dilaksanakannya.

2. Banyaknya Tugas Pemeriksaan

Secara teknis, semakin banyak tugas yang dikerjakan oleh seorang auditor, maka semakin terasah keahliannya dalam mendeteksi suatu hal yang memerlukan treatment atau perlakuan khusus yang banyak ditemukan

dalam pekerjaannya dan hal tersebut sangat bervariasi karakteristiknya. Jadi dapat dinyatakan bahwa apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus, maka orang tersebut akan menjadi lebih cepat dan lebih mahir dalam menyelesaikannya. Hal ini disebabkan karena dia telah benar-benar memahami teknik atau cara menyelesaikannya, serta telah mengalami berbagai hambatan-hambatan atau kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaannya tersebut, sehingga dapat lebih cermat dan berhati-hati dalam menyelesaikan seluruh tugasnya.

Sedangkan Novanda (2012:28) mendefinisikan pengalaman audit adalah:

“pengalaman auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu, maupun banyaknya penugasan yang pernah dilakukan.”

Auditor yang mempunyai pengalaman yang berbeda, akan berbeda pula dalam memandang dan menanggapi informasi diperoleh selama melakukan pemeriksaan dan juga dalam memberi kesimpulan audit terhadap obyek yang diperiksa berupa pendapat. Semakin banyak pengalaman auditor, maka Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam laporan keuangan perusahaan akan semakin tepat. Selain itu, semakin tinggi tingkat pengalaman seorang auditor, semakin baik pula pandangan dan tanggapan tentang informasi yang terdapat dalam laporan keuangan, karena auditor telah banyak melakukan tugasnya atau telah memeriksa laporan keuangan dari berbagai jenis industri.

Pengalaman membentuk seorang akuntan publik menjadi terbiasa dengan situasi dan keadaan dalam setiap penugasan. Pengalaman juga membantu akuntan publik mengambil keputusan terhadap pertimbangan tingkat materialitas dan menunjang setiap langkah yang diambil dalam setiap penugasan. Auditor yang mempunyai pengalaman yang berbeda, akan berbeda pula dalam memandang dan menanggapi informasi yang diperoleh selama melakukan pemeriksaan dan juga

dalam memberi kesimpulan audit terhadap objek yang diperiksa berupa pemberian pendapat seorang karyawan yang memiliki pengalaman yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya:

1. Mendeteksi kesalahan
2. Memahami kesalahan, dan
3. Mencari penyebab munculnya kesalahan (Purnamasari, 2005).

Purnamasari(2005:15), memberikan kesimpulan bahwa

“seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan, berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas.”

Dari definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman dapat memperdalam dan memperluas kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin berpengalaman seseorang melakukan pekerjaan yang sama, maka akan semakin terampil dan semakin cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2.1.3.2 Kriteria Pengalaman Auditor

Pengalaman yang baik adalah yang dilakukan secara obyektif oleh seorang yang ahli (*Kompeten*) dan cermat (*due care*) dalam melaksanakan tugasnya. Untuk menjamin obyektivitas penilaian, pelaku audit (auditor) baik secara pribadi maupun institusi harus independen terhadap pihak yang di audit (auditi), dan untuk menjamin kompetensinya, seorang auditor harus memiliki keahlian dibidang auditing dan mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai bidang yang diauditnya. Sedangkan kecermatan dalam melaksanakan tugas ditunjukkan oleh

perencanaan yang baik, pelaksanaan kegiatan sesuai standard dan kode etik, supervise yang diselenggarakan secara aktif terhadap tenaga yang digunakan dalam penugasan dan sebagainya, Randi Rinaldi (2015).

Menurut Randi Rinaldi (2015) kriteria pengalaman auditor yaitu:

1. Kompetensi
Kompeten artinya auditor harus memiliki keahlian di bidang auditing dan mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai bidang yang diauditnya.
2. Independensi
Independen artinya bebas dari pengaruh baik terhadap manajemen yang bertanggung jawab atas penyusunan laporan maupun terhadap para pengguna laporan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar auditor tersebut bebas dari pengaruh subyektifitas para pihak yang terkait, sehingga pelaksanaan dan hasil auditnya dapat diselenggarakan secara obyektif.
3. Kecermatan dalam melaksanakan tugas
Dalam melaksanakan tugasnya, auditor harus menggunakan keahliannya dengan cermat (*due professional care*), direncanakan dengan baik, menggunakan pendekatan yang sesuai, serta memberikan pendapat berdasarkan bukti yang cukup dan ditelaah secara mendalam.

2.1.4 Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan

2.1.4.1 Definisi Kecurangan (*Fraud*)

Menurut Alvin. A. Arens dkk (2012) menyatakan bahwa:

“kecurangan terjadi ketika salah saji dibuat dalam suatu keadaan yang mengetahui bahwa hal itu adalah kepalsuan dan dilakukan dengan maksud untuk melakukan kecurangan”.

Sedangkan kecurangan sebagaimana yang didefinisikan oleh AICPA (AU 316) yang dikutip oleh Karyono (2013) adalah:

“Fraud is an intentional act that results in a material misstatement in financial statements that are the subject of an audit”.

Definisi yang dikemukakan AICPA di atas dalam terjemahan bahwa kecurangan yaitu:

“Kecurangan adalah tindakan yang dilakukan dengan sengaja dan mengakibatkan adanya salah saji material dalam laporan kecurangan dimana laporan keuangan ini adalah obyek utama dalam audit”.

Berdasarkan definisi, *fraud* dapat didefinisikan sebagai kecurangan yang mengandung maksan suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum, yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu misalnya menipu atau memberikan gambaran keliru kepada pihak-pihak lain yang dilakukan oleh orang-orang baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Kecurangan dirancang untuk mendapatkan keuntungan baik pribadi maupun kelompok memanfaatkan peluang-peluang secara tidak jujur, yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan orang lain.

2.1.4.2 Unsur-Unsur Kecurangan (*Fraud*)

Fraud yang terjadi pada perusahaan atau korporasi dipengaruhi oleh unsur-unsur pendukung terjadinya *fraud*. Viraguna Bagoes Oka (2004:3) menyatakan bahwa: Unsur-unsur *fraud* adalah sebagai berikut:

1. Harus terdapat salah pernyataan (*misrepresentation*) dari suatu masa lampau (*past*) atau sekarang (*present*).
2. Fakta bersifat material (*material fact*).
3. Dilakukan secara sengaja atau tanpa perhitungan (*make knowingly or recklessly*).
4. Dengan maksud (*intent*) untuk menyebabkan suatu pihak beraksi.
5. Pihak yang dirugikan harus beraksi (*acted*) terhadap salah pernyataan tersebut (*misrepresentation*) yang merugikan (*detriment*).

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa yang menjadi unsur-unsur *fraud* adalah harus mencakup adanya salah pernyataan dari suatu masa lampau atau

sekarang mengenai fakta material, yang dilakukan secara sengaja atau tanpa perhitungan dengan maksud untuk mencari keuntungan yang menyebabkan orang lain dirugikan.

2.1.4.3 Klasifikasi Kecurangan (*Fraud*)

Kecurangan dapat juga diklasifikasikan menurut pelaku kecurangannya yaitu kecurangan dari dalam organisasi (*intern*), dari luar organisasi (*ekstern*) dan Melibatkan orang dalam dan luar organisasi (*koliso*). Kecurangan oleh pelaku inten organisasi terdiri atas kecurangan manajemen dan kecurangan karyawan.

Menurut *Association of Centified Fraud Examiners* (ACFE) (2010:4), klasifikasi kecurangan (*fraud*) yaitu:

1 *Management Fraud* (Kecurangan oleh Manajemen)

Management fraud umumnya sulit untuk ditemukan oleh seseorang atau lebih anggota manajemen bisa saja mengesampingkan *internal controls*.

Bentuk-bentuk *management fraud* antara lain adalah menghapuskan transaksi tertentu, kecurangan dalam mencantumkan atau melaporkan jumlah tertentu, dan lain sebagainya. Ada dua hal yang termasuk di dalam kecurangan oleh pihak manajemen (*management fraud*), yaitu:

- a. Manajemen meminta KAP memberikan opini setuju (*unqualified opinion*) padahal manajemen tahu sebetulnya laporan keuangan tidak layak.
- b. Manajemen melakukan transaksi-transaksi dengan pihak yang masih ada hubungan kekeluargaan atau persahabatan (*related party transaction*), atau juga melakukan transaksi yang tidak wajar (*notatarm's length*), kesemuanya itu merugikan perusahaan dan menguntungkan kepentingan pribadi atau kelompoknya.

2 *Employee Fraud* (Kecurangan oleh Karyawan)

Jika auditor bertanggung jawab menemukan semua kecurangan oleh karyawan, maka audit tests harus diperluas sebab banyak sekali jenis

kecurangan karyawan yang sangat sulit atau bahkan tidak mungkin terdeteksi. Maka, prosedur auditnya akan lebih mahal dibandingkan dengan temuannya ini dikarenakan adanya tindakan kolusi antara beberapa karyawan dalam memalsukan dokumen dan akan sulit sekali ditemukan dengan cara audit yang biasa.

3 Kecurangan dari Pihak Luar Organisasi (*Ekstern*)

Kecurangan dari pihak luar organisasi antara lain dilakukan oleh pemasok dari pihak luar organisasi antara lain dilakukan oleh pemasok, levensir dan oleh kontraktor, dengan cara:

- a. Pengiriman barang yang lebih sedikit, dan penggantian barang dengan kualitas rendah.
- b. Penyerahan pekerjaan dengan kualitas yang rendah.
- c. Penagihan ganda atau penagihan lebih besar dari prestasi yang diberikan.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Pendorong Terjadinya Kecurangan

Kecurangan umumnya terjadi karena adanya tekanan untuk melakukan penyelewengan dan dorongan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada dan adanya pembenaran (diterima secara umum) terhadap tindakan tersebut. Faktor pendorong kecurangan boleh diartikan sebagai pola pemanfaatan “kesempatan/peluang” untuk mengambil keuntungan melalui cara-cara yang merugikan.

Teori yang dikemukakan oleh Jack Balogna terdapat empat faktor pendorong seseorang untuk melakukan tindak kecurangan yang dikenal teori GONE (*Gone Theory*), yaitu:

1. *Greed* (Keserakahan)
Berkaitan dengan perilaku serakah yang potensial ada dalam diri setiap orang.
2. *Opportunity* (Kesempatan)
Berkaitan dengan keadaan organisasi, instansi, masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka bagi seseorang untuk melakukan kecurangan terhadapnya.

3. *Need* (Kebutuhan)
Berkaitan dengan faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu untuk menunjang hidupnya secara wajar.
4. *Exposure* (Pengungkapan)
Berkaitan dengan kemungkinan dapat diungkapnya suatu kecurangan dan sifat serta beratnya hukuman terhadap pelaku kecurangan. Semakin besar kemungkinan suatu kecurangan dapat diungkap/ditemukan, semakin kecil dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan tersebut.

2.1.4.5 Penyebab Kecurangan (*Fraud*)

Segitiga kecurangan (*fraud triangle theory*) menjelaskan bahwa tindakan kecurangan dapat terjadi karena adanya tiga unsur yaitu kesempatan, tekanan dan pembenaran (Arens, 2005:432). Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Donald R. Cressey pada tahun 1953.

Menurut Zimbelman et all (2014:43), ada tiga elemen yang mendorong terjadinya kecurangan yaitu:

1. Kesempatan (*Opportunity*)

Faktor kesempatan merupakan faktor utama yang menyebabkan terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*). Resiko adanya kesempatan bagi pegawai untuk dapat melakukan tindak kecurangan dapat diperkecil dengan adanya pengendalian internal (*internal control*) yang memadai dan terus melakukan pengawasan atas pengendalian internal tersebut.

2. Tekanan Situasional/Motivasi (*Situational pressure/motivation*)

Motivasi merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam hal terjadinya kecurangan, yang termasuk dalam kategori ini dapat berupa kebutuhan finansial, tantangan untuk dapat melakukan kecurangan tanpa terdeteksi atau tindak balas dendam atas oerlakuan perusahaan yang dinilai tidak adil.

3. Rasionalisasi (*Ratinalization*)

Ada sikap, karakter atau serangkaian nilai-nilai etis yang memperbolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur atau

mereka berada di dalam lingkungan yang cukup menekan membuat mereka merasionalisasi tindakan yang tidak jujur.

2.1.4.6 Bentuk-Bentuk Kecurangan

Menurut Examination Manual 2006 dari Association of Certified Fraud Examiner, fraud (kecurangan) dalam Karyono (2013) terdiri dari beberapa tipe audit, yakni:

1 *Fraudulent Financial Reporting* (Laporan Keuangan yang curang)

Pelaporan keuangan yang curang adalah pernyataan kesalahan atau kesalahan dari jumlah atau penyingkapan dengan tujuan untuk menipu para pemakai. *Fraudulent statement* meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan (*financial engineering*) dalam penyajian laporan keuangannya atau memperoleh keuntungan atau mungkin dapat dianalogikan dengan istilah *window dressing*.

2 *Misappropriation of Asset* (Penggelapan Harta)

Penggelapan harta adalah penipuan yang melibatkan pencurian dari suatu kesatuan asset. *Misappropriation of Asset* digunakan untuk mengacu pada pencurian yang melibatkan para karyawan dan anggota internal dari organisasi. Penggelapan aset biasanya dilakukan ditingkat yang lebih rendah dari hirarki organisasi. Ini merupakan bentuk fraud yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang *tangible* atau dapat diukur/dihitung (*defined value*).

3 Korupsi

Jenis fraud ini yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi, dimana hal ini merupakan jenis yang terbanyak terjadi di negara-negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah dan masih kurang kesadaran akan tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan. Fraud jenis ini sering kali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan (*simbiosis mutualisme*). Termasuk di dalamnya adalah penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang sah/illegal (*illegal gratuities*) dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*).

4 Kecurangan yang Berkaitan dengan Komputer

Kecurangan yang berkaitan dengan computer (*computer fraud*) menurut *Stanford Research International* yang diungkap oleh G. Jack Balogna dalam bukunya *Forensic Accounting* diungkap mulai tahun 1958, kejahatan waktu dikelompokkan dalam perusakan komputer, pencurian informasi kas dan penggunaan atau penjualan jasa computer secara tidak sah.

2.1.4.7 Kemampuan Mendeteksi Kecurangan

Fraud dapat dideteksi bukan hanya melalui proses audit oleh akuntan publik saja, tetapi secara lebih komprehensif melalui *fraud deterrence cyle* yang melibatkan manajemen, internal auditor, auditor eksternal dan auditor forensik. Analisis atas *corporate reporting value chain* mendukung pandangan bahwa auditor hanyalah salah satu bagian dalam mata rantai pelaporan perusahaan (termasuk pelaporan keuangan) dan pencegahan dan pendeteksian fraud akan membutuhkan kerja sama dari para partisipan atau bagian-bagian lain dari mata rantai ini.

Deteksi *fraud* adalah salah satu tindakan untuk mengetahui bahwa fraud terjadi, siapa pelakunya, siapa korbannya dan apa penyebabnya. Kunci pada pendeteksian *fraud* adalah untuk dapat melihat adanya kesalahan dan ketidakberesan. Penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan mendeteksi kecurangan berarti proses menemukan atau menentukan suatu tindakan ilegal yang dapat mengakibatkan salah saji dalam pelaporan keuangan yang dilakukan secara sengaja. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi kecurangan adalah dengan melihat tanda, sinyal atau *red flags* suatu tindakan yang diduga menyebabkan atau potensial menimbulkan kecurangan. Secara garis besar, tanda-tanda yang

digunakan untuk mengidikasikan kecurangan dibagi menjadi dua yaitu tanda-tanda kecurangan yang berasal dari dalam dan luar perusahaan. Tanda-tanda yang berasal dari dalam perusahaan meliputi penyimpangan pemakaian produksi yang ditunjukkan oleh beberapa laporan produksi yang telah diubah. Sedangkan tanda-tanda kecurangan yang berasal dari luar perusahaan meliputi kelebihan pembebanan jasa dan bahan, tagihan yang salah dikirimkan ke perusahaan yang salah akibat pemalsuan faktur, kekurangan bukti pendukung untuk suatu pembayaran barang dan jasa dan lainnya (Marcellina dan Sugeng, 2009).

Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) No. 01 Tahun 2007 bagian Pemeriksaan dengan tujuan tertentu No. 06 menyatakan:

“seorang auditor dituntut untuk merancang pemeriksaan untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan dari ketentuan peraturan perundang-undangan. Kecurangan (*fraud*), serta ketidakpatuhan (*abuse*).”

Standar-standar tersebut menjelaskan begitu besar tanggung jawab auditor dalam menemukan suatu kecurangan atau fraud, tetapi hal ini begitu bertentangan dengan fakta-fakta yang terjadi dilapangan, berbagai kasus kegagalan dan ketidakmampuan auditor dalam mendeteksi adanya tindak kecurangan membuktikan bahwa masih lemahnya kepatuhan auditor terhadap standar baik yang telah ditetapkan. (Crumbley,dkk. 2005) menyatakan bahwa seorang auditor baik internal maupun eksternal harus memiliki kemampuan untuk mendeteksi *fraud* yang dapat timbul.

Koroy (2009) menyatakan bahwa:

“pendeteksian kecurangan bukan merupakan tugas yang mudah dilaksanakan oleh auditor. Untuk mendukung kemampuan auditor mendeteksi kecurangan yang dapat terjadi dalam auditnya, auditor perlu untuk mengerti dan memahami kecurangan, jenis, karakteristiknya, serta cara untuk mendeteksinya.”

Salah satu elemen paling penting dalam mendeteksi kecurangan adalah kemampuan untuk mengenal dan mengidentifikasi secara cepat potensi dan penyebab terjadinya kecurangan. Berikut adalah upaya auditor untuk dapat mampu mendeteksi kecurangan:

1. Kemampuan memahami sistem pengendalian internal (SPI) dan melaksanakan pengujian pengendalian intern.
2. Kemampuan memahami karakteristik terjadinya kecurangan.
3. Kemampuan memahami standar pengauditan mengenai pendeteksian kecurangan.
4. Kemampuan memahami metode dan prosedur audit yang efektif dalam pendeteksian kecurangan.
5. Kemampuan memahami bentuk kecurangan.
6. Kemampuan melaksanakan uji dokumentasi dan personal.

Adapun Penjelasannya:

- 1) Kemampuan Memahami Sistem Pengendalian Internal (SPI)
Kemampuan melaksanakan audit, auditor harus memahami struktur pengendalian internal perusahaan klien. Dan auditor diharapkan mampu melaksanakan pengujian secara acak dan mendadak.
- 2) Kemampuan Memahami Karakteristik Terjadinya Kecurangan (*fraud*)
Kecurangan (*fraud*) selalu berkaitan dengan menyembunyikan bukti atas kecurangan tersebut yang dapat berupa catatan akuntansi atau dokumen.
- 3) Kemampuan Memahami Standar Pengauditan Mengenai Pendeteksian Kecurangan
Salah satu permasalahan dalam pendeteksian kecurangan yaitu terkait tidak memadainya standar yang berlaku dalam memberikan arahan yang tepat. Hal ini terlihat pada perkembangan standar pengauditan mengenai pendeteksian kecurangan yang terus-menerus mengalami perubahan. Perbaikan tersebut muncul karena adanya kenyataan bahwa tanggung jawab dalam pendeteksian kecurangan pada prakteknya belum dilaksanakan secara efektif.
- 4) Kemampuan Memahami Metode dan Prosedur Audit yang Efektif dalam Pendeteksi Kecurangan

Prosedur dan teknik audit secara tradisional belum memberikan keyakinan dalam mendeteksi kecurangan. Penelitian Johnson et al (1991) menunjukkan bahwa *fault model* lebih efektif mendeteksi kecurangan dibandingkan dengan *functional model*.

- 5) Kemampuan Memahami Bentuk Kecurangan
Memahami faktor-faktor penyebab terjadinya kecurangan dan dapat memperkirakan bentuk-bentuk kecurangan apa saja yang bisa terjadi dan auditor harus dapat mengidentifikasi pihak-pihak yang dapat melakukan kecurangan.
- 6) Kemampuan Melaksanakan Uji Dokumentasi dan Personal
Auditor harus melakukan pengujian atas dokumen-dokumen atau informasi-informasi yang diperoleh. Kondisi mental dan pengawasan kerja mempengaruhi kualitas audit dalam mendeteksi kecurangan.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh beban kerja terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan

Beban kerja merupakan banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu, dan berkaitan dengan *Theory of Planned Behavior* dimana beban kerja akan mempengaruhi sikap dan kemampuan auditor untuk mendeteksi *fraud*, ketika beban kerja auditor tinggi dan banyak tugas-tugas yang harus diselesaikannya mengakibatkan auditor tidak maksimal dalam melakukan pemeriksaan.

Hasni Yusrianti (2015) menyatakan bahwa:

“beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap pendeteksian auditor atas kecurangan, hal ini menunjukkan ringan beban kerja seorang auditor, maka semakin baik kemampuan auditor dalam pendeteksian *fraud*.”

Beban kerja merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dan kualitas jasa yang dihasilkan oleh karena itu beban kerja harus

sesuai dengan kapasitasnya dan diperhatikan oleh setiap perusahaan agar kegiatan perusahaan berjalan efektif dan efisien serta jasa yang dihasilkan berkualitas. Semakin ringan kapasitas beban kerja yang dimiliki auditor maka semakin baik juga kualitas audit yang dihasilkan dan kemampuan mendeteksi kecurangan meningkat. Hasni Yusrianti (2015).

Sedangkan, Persellin, Schmidt dan Wilkins (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa:

“*workload* yang dihadapi oleh auditor dapat dilihat dari jumlah klien yang ditangani oleh auditor, banyaknya jam kerja auditor serta terbatasnya waktu yang diamanatkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Peningkatan *workload* semakin terlihat seiring dengan memasuki *busy season*. Proses audit yang dilakukan ketika tekanan *workload* yang berlebihan akan menghasilkan kualitas audit yang lebih rendah.”

2.2.2 Pengaruh pengalaman audit terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan

Pengalaman akan memberikan pelajaran terhadap jenis dari kecurangan-kecurangan yang pernah ditemukan auditor. Auditor yang berpengalaman menyimpan banyak hal dalam ingatannya sehingga dapat mengembangkan pemahaman yang baik terhadap kasus yang di hadapi, (Anggriawan, 2014).

Pengalaman auditor akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman audit, adanya diskusi mengenai audit dengan rekan sekerja dan dengan adanya program pelatihan dan penggunaan standar. Perkembangan moral kognitif seseorang diantaranya sangat dipengaruhi oleh pengalaman, (Nasution, 2012). Oleh

sebab itu, pengalaman kerja dipandang sebagai suatu faktor yang penting dalam memprediksi kinerja auditor, (Januarti, 2011).

Novanda (2012:28) mendefinisikan pengalaman audit adalah: “pengalaman auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu, maupun banyaknya penugasan yang pernah dilakukan.”

Semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin mampu dia menghasilkan kinerja yang baik dalam tugas-tugas yang semakin kompleks (Libby 1995 dikutip oleh Koroy 205). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2010) serta Nasution dan Fitriany (2012), yang menemukan bahwa banyaknya pengalaman auditor akan meningkatkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

Jika dapat diidentifikasi bahwa dengan semakin banyak pengalaman yang diperoleh seorang auditor akan membuat auditor tersebut lebih mudah untuk mendeteksi kecurangan yang ditemukan selama proses audit.

2.2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu

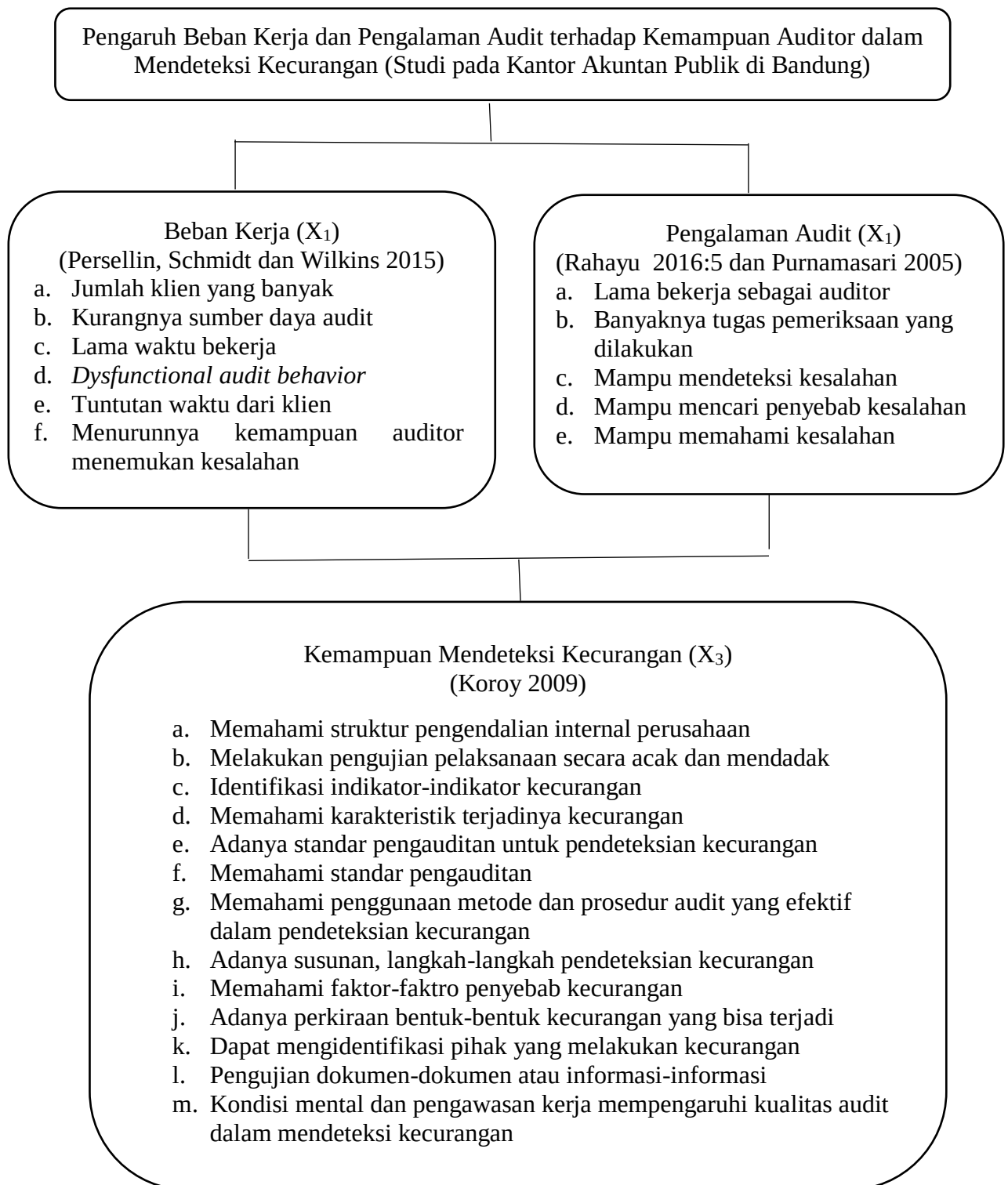
Penelitian ini bertujuan untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi auditor dalam mendeteksi kecurangan. Variabel-variabel tersebut adalah pengaruh beban kerja (*workload*) dan pengalaman audit terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja (*workload*) dan pengalaman audit terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan diantaranya dikutip dari

berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian tersebut dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan penelitian sekarang
I Gusti Ayu Putu Della Sabrina Purwanti dan Ida Bagus Putra Astika (2017)	Pengaruh <i>Auditor's Professional Skepticism</i> , <i>Red Flags</i> , Beban Kerja Pada Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi <i>Fraud</i>	<i>Auditor's professional skepticism</i> berpengaruh positif pada kemampuan auditor dalam mendeteksi <i>fraud</i> . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap <i>professional skepticism</i> yang dimiliki oleh seorang auditor dalam melakukan suatu penugasan audit, maka kemampuannya dalam mendeteksi adanya <i>fraud</i> pun akan semakin baik. <i>Red flags</i> berpengaruh positif pada kemampuan auditor dalam mendeteksi <i>fraud</i> . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kesadaran mengenai kemunculan <i>red flags</i> akan membuat auditor melakukan penelusuran atau investigasi secara lebih mendalam terhadap bukti-bukti audit, hal ini dapat membuat kemampuan auditor dalam mendeteksi <i>fraud</i> semakin tinggi. Beban kerja berpengaruh negatif pada kemampuan auditor dalam mendeteksi <i>fraud</i> . Hasil penelitian ini menunjukkan	Variabel <i>Professional Skepticism</i> dan <i>Red Flags</i> tidak digunakan dalam penelitian ini.

		bahwa tingginya beban kerja yang dialami oleh auditor akan berdampak buruk pada kemampuannya dalam mendeteksi <i>fraud</i>, ini dikarenakan auditor yang merasa kelelahan cenderung akan menerima begitu saja bukti-bukti audit dari manajemen dan tidak melakukan investigasi lebih lanjut terhadap bukti tersebut.	
Ida Ayu Indira Biksa dan I Dewa Nyoman Wiratmaja (2016)	Pengaruh Pengalaman, Independensi, Skeptisme Profesional Auditor Pada Pendeteksian Kecurangan	Pengalaman auditor berpengaruh positif pada pendeteksian kecurangan, yang berarti semakin tinggi pengalaman auditor maka kemampuan auditor dalam mendeteksi adanya kecurangan cenderung semakin tinggi. Independensi auditor berpengaruh positif pada pendeteksian kecurangan, yang berarti bahwa semakin tinggi independensi auditor maka kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangancenderung semakin tinggi. Skeptisme profesional auditor berpengaruh positif pada pendeteksian kecurangan, yang berarti bahwa semakin tinggi sikap skeptisme profesional auditor maka kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan cenderung semakin tinggi.	Variabel Independensi, Skeptisme Profesional Auditor tidak digunakan dalam penelitian ini



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

H2 : Pengalaman audit berpengaruh signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.