

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Landasan Teori dan Konsep

2.1.1 Teori Motivasi Berprestasi

Motivasi dalam bahasa inggris disebut *motivation* yang berasal dari bahasa latin *movere* yang dimaksud ”menggerakkan”. Secara umum ada tiga kelompok teori motivasi yang dihubungkan dengan tindakan kerja, yaitu teori-teori; kebutuhan, harapan, dan keadilan. Menurut Robbins dan Judge (2008) motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu (motivasi instrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Motivasi merupakan faktor pendorong yang berada dalam diri manusia yang akan berpengaruh terhadap cara bertindak, dengan demikian motivasi pada diri auditor akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Kekuatan dari motivasi yang mendasari bukanlah suatu kebutuhan, namun adalah suatu keharusan (Rahayu, 2014). Teori motivasi berprestasi pertama kali dikenalkan oleh Murray yang diistilahkan dengan *need for achievement* dan dipopulerkan oleh Mc Clelland (1961) dengan sebutan “*n-ach*”. Disadari bahwa sebagian orang mempunyai kualitas tingkatan motivasi berprestasi tinggi, sebagian yang lain tidak, dengan

demikian setiap manusia berbeda dalam motivasi berprestasi. Terdapat kebutuhan untuk melakukan perbuatan yang bertujuan untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya yang ada dalam diri setiap orang.

Motivasi adalah konsep penting bagi seorang auditor, terutama dalam melaksanakan tugas audit untuk mencapai tujuan audit dan tujuan organisasi dengan baik. Auditor yang memiliki motivasi yang kuat dalam dirinya tidak akan dipengaruhi oleh kompleksitas tugas audit yang dikerjakan dalam menghasilkan suatu pertimbangan (*judgment*) yang relevan atas hasil auditnya dan tekanan ketaatan dari atasan maupun perusahaan yang diperiksa. Auditor yang memiliki motivasi kuat juga akan terus berusaha menambah pengetahuan baik yang diperoleh dari pendidikan formal, kursus dan pelatihan untuk mendukung kinerjanya (Idris, 2012).

2.1.2 Teori Penetapan Tujuan

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1968). Teori ini menegaskan bahwa niat individu untuk mencapai sebuah tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Seorang individu dengan tujuan yang sulit, lebih spesifik dan menantang akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang tidak jelas dan mudah. Locke mengusulkan model kognitif, yang dinamakan teori tujuan, yang mencoba menjelaskan hubungan-hubungan antara niat atau tujuan-tujuan dengan perilaku.

Seorang auditor yang memahami dengan jelas apa yang diharapkan atas hasil kinerjanya, tidak akan berperilaku disfungsional meskipun mendapatkan tugas audit yang kompleks dan tekanan dari klien maupun atasan sehingga tidak akan mempengaruhi dalam pembuatan pertimbangan (*judgment*) auditor. Auditor seharusnya memahami bahwa tugas seorang auditor adalah melayani masyarakat, hendaknya pertimbangan (*judgment*) yang dihasilkan adalah demi kebaikan masyarakat sebagai pihak yang berkepentingan terhadap laporan keuangan audit yang dihasilkan auditor, sehingga meskipun atasan maupun klien mendorongnya untuk bersikap menyimpang, auditor akan tetap bersikap profesional sesuai dengan etika profesi dan standar profesional yang berlaku (Rahayu, 2014). Auditor harus memiliki sebuah penetapan tujuan, hal ini diperlukan berkaitan dengan kompleksnya tugas yang dilakukan auditor dan adanya tekanan ketaatan dari atasan maupun klien yang diperiksa maka auditor harus tetap fokus dengan apa yang dikerjakan agar tujuan awal yang telah disepakati berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

2.1.3 Auditor Judgment

Menurut Jamilah *et al.*(2007) *auditor judgment* adalah kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil auditnya yang mengacu pada penentuan suatu gagasan, pendapat atau perkiraan tentang suatu objek, status atau peristiwa lainnya. Salah satu kualitas terpenting dalam membuat *judgment* profesional adalah kemampuan untuk membenarkan penilaian tersebut. *Judgment* merupakan suatu proses yang terus menerus dalam perolehan informasi (termasuk umpan balik dari tindakan sebelumnya), pilihan untuk bertindak atau tidak

bertindak, dan penerimaan informasi lebih lanjut. Proses *judgment* tergantung pada tersedianya informasi sebagai suatu proses *unfolds* (menyeluruh).

Menurut Tielman (2011), pertimbangan yang mempengaruhi keputusan yang diambil auditor merupakan *auditor judgment*. Pertimbangan (*judgment*) ini, auditor harus mempunyai kesadaran bahwa suatu pertanggungjawaban merupakan faktor yang cukup penting karena penilaiannya akan ditinjau dan dimintai keterangan. Kualitas *judgment* akan menunjukkan seberapa baik kinerja seorang auditor dalam melakukan tugasnya. *Judgment* dalam audit tergantung pada kualitas dari keyakinan yang diperoleh melalui pengumpulan dan pengembangan bukti-bukti. Sementara itu, bukti-bukti memerlukan upaya analisis atas fakta-fakta yang terjadi yang melatarbelakangi asersi yang sedang terjadi (Idris, 2012). *Judgment* dari auditor yang lebih berpengalaman akan lebih intuitif daripada auditor yang kurang berpengalaman karena pengaruh kebiasaan dan kurang melalui proses pemikiran dari *judgment* itu sendiri.

2.1.4 Kompleksitas Tugas

Pada kasus kegagalan audit yang telah melibatkan akuntan publik, membuat kepercayaan masyarakat semakin berkurang. Akuntan publik harus mampu mempertahankan profesionalismenya dalam menjalankan tugas sebagai profesi yang dianggap independen dalam memeriksa laporan keuangan. Salah satu faktor yang menyebabkan gagalnya proses audit yaitu adanya kompleksitas tugas yang tidak diimbangi dengan kemampuan ataupun pemahaman dari auditor itu sendiri. Pemahaman mengenai kompleksitas tugas audit yang berbeda, dapat membantu

para manajer membuat tugas yang lebih baik dan pelatihan pengambilan keputusan (Bonner, 1999).

Menurut Jamilah *et al.*(2007) terdapat dua aspek penyusunan dari kompleksitas tugas, yaitu struktur tugas dan tingkat kesulitan tugas. Struktur tugas terkait dengan kejelasan informasi (*information clarity*), sementara tingkat sulitnya tugas selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi tentang tugas tersebut. Adanya kompleksitas tugas yang tinggi dapat berpengaruh terhadap *judgment* yang dibuat oleh auditor. Auditor akan selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang kompleks, banyak, berbeda-beda, dan saling terkait antara yang satu dengan yang lainnya. Kompleksitas tugas dapat didefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri (Wood, 1986) dalam Engko dan Gudono, 2007). Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007) dalam Engko dan Gudono, 2007).

2.1.5 Tekanan Ketaatan

Tekanan ketaatan merupakan tekanan yang diterima oleh auditor junior atau bawahan dari auditor yang lebih senior atau atasannya dan kliennya untuk melakukan tindakan yang menyimpang dari standar etika dan profesionalisme (Irwanti, 2011). Ashton (1990) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki kekuasaan merupakan suatu sumber yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain dengan perintah yang diberikannya. Hal ini disebabkan oleh keberadaan kekuasaan atau otoritas yang merupakan bentuk *legitimate power*. Dengan kata lain auditor yang merasa berada dibawah tekanan akan menunjukkan perilaku yang

disfungsional dengan menyetujui melakukan kesalahan atau melanggar etika, termasuk dalam pembuatan *judgment*.

Tekanan ketaatan dari atasan adalah menjadi hal yang sangat ditakutkan oleh auditor karena dapat menimbulkan konsekuensi yang memerlukan biaya, seperti halnya tuntutan hukum, hilangnya profesionalisme dan kepercayaan publik serta hilangnya kredibilitas sosial (DeZoort & Lord, 1997). Tekanan dalam penugasan audit bisa dalam bentuk budget waktu, *deadline*, justifikasi ataupun akuntabilitas dari pihak-pihak yang memiliki kekuasaan dan kepentingan seperti *partner* atau klien. Tekanan ketaatan lain yang berasal dari klien seperti tekanan personal, emosional dan keuangan yang mengakibatkan tingkat independensi auditor berkurang yang mempengaruhi kualitas audit dan pertimbangan auditor (*auditor judgment*) yang dibuat. Tekanan dari klien tersebut berupa tekanan yang dapat mempengaruhi opini atas laporan keuangan auditan sesuai dengan keinginan klien. Auditor yang independen dapat diartikan sebagai auditor yang memiliki kompetensi untuk menahan tekanan dari klien ataupun dari atasan untuk melakukan hal yang menyimpang dari kode etik yang telah ditetapkan dan selalu bersikap profesional sebagai aturan yang berlaku (Meuwissen *et al.* 2003).

2.1.6 Senioritas Auditor

Tingkat senioritas auditor selain menunjukkan lamanya masa tugas dari auditor tersebut, juga memberikan gambaran tentang pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki auditor (Mulyana, 2012). Pernyataan ini dijelaskan dengan asumsi bahwa, semakin senior auditor maka semakin banyak pengalaman

dan pengetahuan yang dimiliki tentang proses audit, sehingga *judgment* yang dihasilkan akan relatif lebih baik jika dibandingkan dengan auditor yang baru dalam melaksanakan proses audit (Rahayu, 2014). Contohnya yaitu, saat auditor menghadapi masalah pada proses pemeriksaan bukti audit yang dibandingkan dengan data atau file yang telah diberikan oleh klien, jika terdapat kendala maka auditor senior dapat mengatasi dan memberikan solusi yang lebih baik dan cepat, dibandingkan dengan auditor junior karena auditor senior lebih berpengalaman.

Tingkat senioritas merupakan suatu jenjang dan potensi pada suatu organisasi. Semakin luas pengalaman seseorang, maka semakin terampil dalam melakukan pekerjaan dan semakin baik pola berpikir serta sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu tingkat senioritas merupakan pengalaman yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja auditor. Abdolmohammadi dan Wright (1987) menyatakan bahwa adanya perbedaan *judgment* antara auditor yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman. Libby (1995) menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat diukur dengan beberapa unsur seperti kemampuan (*ability*), pengetahuan (*knowledge*), dan pengalaman (*experience*). Pengalaman sangat penting dalam suatu proses audit karena dapat mempengaruhi kemampuan deteksi dan prediksi auditor terhadap kecurangan atau kesalahan sehingga mempengaruhi *judgment* yang dibuat oleh auditor.

2.2 Rumusan Hipotesis Penelitian

2.2.1 Pengaruh Kompleksitas Tugas pada *Auditor Judgment*

Kompleksnya suatu pekerjaan dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugasnya dan mempengaruhi kualitas kinerjanya (Tan & Alison, 1999). Kerumitan dan kompleksnya suatu pekerjaan dapat mendorong seseorang untuk melakukan kesalahan atau kekeliruan dalam pekerjaannya. Melakukan tugas pada bidang audit, kesalahan dapat terjadi pada saat mendapatkan, memproses, dan mengevaluasi informasi yang diberikan oleh klien. Kesalahan atau kekeliruan tersebut mengakibatkan kurang tepatnya *judgment* yang dibuat auditor. Auditor berpotensi menghadapi permasalahan yang kompleks dan beragam, mengingat banyaknya bidang pekerjaan dan jasa yang diberikan kepada klien.

Hasil penelitian Raiyani (2014) menyatakan bahwa kompleksitas tugas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *auditor judgment*. Penelitian Chung dan Monroe (2001) menyatakan bahwa kompleksitas tugas yang tinggi berpengaruh terhadap *auditor judgment*. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian Stuart (2001) yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap *auditor judgment*. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁ = Kompleksitas tugas berpengaruh pada *auditor judgment*

2.2.2 Pengaruh Tekanan Ketaatan pada *Auditor Judgment*

Auditan dapat menekan auditor untuk mengambil tindakan yang melanggar standar pemeriksaan, maka auditor akan berada dalam situasi konflik. Memenuhi tuntutan auditan berarti melanggar standar, namun dengan tidak memenuhi tuntutan auditan akan mengakibatkan kemungkinan pemberhentian penugasan oleh auditan (Irwanti, 2011). Tinggi rendahnya tekanan ketaatan yang dimiliki oleh seorang auditor juga akan berpengaruh pada saat menyatakan opini atas kewajaran laporan keuangan. Semakin tinggi tekanan yang dihadapi oleh auditor maka *auditor judgment* yang dihasilkan akan semakin tidak akurat karena masih sangat sedikit auditor yang akan mengambil risiko untuk diberhentikan dari pekerjaannya dan kehilangan klien sebagai konsekuensi menentang perintah atasan dan keinginan klien untuk menyimpang dari standar profesional.

Hasil penelitian Jamilah *et al.*(2007) dan Yustrianthe (2012) menyatakan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh secara signifikan terhadap *auditor judgment*. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian Puspitasari (2011) menyatakan bahwa tekanan ketaatan memiliki pengaruh signifikan terhadap *auditor judgment*. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₂ = Tekanan ketaatan berpengaruh pada *auditor judgment*

2.2.3 Pengaruh Senioritas Auditor pada *Auditor Judgment*

Pengetahuan dan pengalaman yang semakin banyak dimiliki oleh seorang auditor, dapat memberikan gambaran dari senioritas seorang auditor. Semakin lama masa aktif audit seorang auditor, maka akan semakin baik *judgment* yang dibuat oleh auditor tersebut. Keahlian sangat dibutuhkan dalam proses audit oleh auditor untuk membuat *judgment* yang lebih baik. Klien akan cenderung tidak berusaha mempengaruhi auditor dan kebijakan yang sudah ada sehingga laporan auditor dapat lebih independen (Rahayu, 2014).

Penelitian Iyer dan Rama (2004) menunjukkan bahwa jika klien yang diaudit oleh auditor yang lebih senior maka akan memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap klien untuk mempengaruhi setiap kebijakan audit yang dibuat oleh auditor. Ini berarti jika auditor yang melakukan audit terhadap klien lebih senior, maka klien tersebut akan merasa tidak yakin dapat mempengaruhi kebijakan audit, sehingga *judgment* yang dibuat auditor lebih independen. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Buchman (1996) menyatakan bahwa senioritas auditor berpengaruh terhadap *auditor judgment* karena keinginan (preferensi) klien untuk mempengaruhi auditor dalam proses audit kecil. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian dari Gramling (1999) bahwa tingkat senioritas auditor berpengaruh terhadap pertimbangan auditor. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₃ = Senioritas auditor berpengaruh pada *auditor judgment*