

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Saat ini, kebutuhan akan jasa audit sebagai pihak yang dianggap independen tidak dapat dipungkiri lagi, karena jasa tersebut sangat diperlukan bagi para pengguna laporan keuangan dalam mengambil keputusan. Akuntan yang melakukan audit bekerja tidak hanya untuk kepentingan publik tetapi juga untuk kepentingan pihak lain yang menggunakan laporan auditnya. Oleh karena itu, dalam hal ini auditor harus mempunyai kompetensi yang cukup untuk menjaga kepercayaan sektor publik dan pengguna laporan keuangan lainnya.

Laporan keuangan harus dibuat secara berkala oleh entitas yang ada untuk ditunjukkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Pengguna keuangan pemerintahan menyatakan menginginkan kejelasan dan transparansi tentang bagaimana dana yang digunakan untuk penyelenggaraan pemerintah digunakan. Pemerintah pusat menggunakan laporan keuangan pemerintah daerah. Oleh karena itu, jika laporan keuangan yang disajikan tidak memberikan informasi yang tepat dan relevan, ini pasti akan menyebabkan keputusan laporan keuangan yang salah. Di sini, tugas auditor adalah memberikan otoritas, memverifikasi, dan mengesahkan laporan keuangan.

Dalam akuntansi terdapat beberapa kajian yang salah satunya adalah auditing didefinisikan sebagai proses sistematis untuk secara objektif menerima serta mengevaluasi bukti tentang asersi perihal kegiatan-kegiatan serta peristiwa-peristiwa ekonomi untuk meyakinkan taraf keterkaitan antara asersi tersebut serta kriteria yang sudah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya pada pihak-pihak

kepentingan. Tujuan akhir dari proses auditing ini merupakan membentuk audit. Laporan audit inilah yang dipergunakan oleh auditor untuk



menyampaikan pernyataan atau pendapatnya (opini) kepada para pemakai laporan keuangan sehingga dapat dijadikan acuan bagi pemakai laporan keuangan ketika membaca sebuah laporan keuangan (Silmi Difa Azkar, 2022).

Inspektorat adalah lembaga atau unit yang bertugas melakukan pengawasan internal dalam suatu organisasi atau pemerintahan. Fungsi utama dari inspektorat adalah memastikan bahwa seluruh kegiatan dan operasional dalam organisasi tersebut berjalan sesuai dengan peraturan, standar, dan kebijakan yang telah ditetapkan. Inspektorat biasanya bertanggung jawab untuk melakukan audit, inspeksi, dan evaluasi terhadap berbagai program, proyek, dan kegiatan guna mengidentifikasi potensi penyimpangan, kecurangan, atau ketidaksesuaian. Dalam konteks pemerintahan, inspektorat memainkan peran penting dalam menjaga akuntabilitas dan transparansi, memastikan bahwa anggaran dan sumber daya digunakan secara efektif dan efisien. Mereka juga berfungsi sebagai penegak disiplin, yang dapat memberikan rekomendasi perbaikan atau tindakan korektif terhadap masalah yang ditemukan.

Salah satu pekerjaan auditor adalah melakukan audit untuk mencari keterangan tentang apa yang dilaksanakan oleh suatu entitas yang diperiksa, membandingkan hasil dengan kriteria yang ditetapkan, dan menyetujui atau menolak hasil dengan memberikan rekomendasi tentang tindakan-tindakan perbaikan. Ketika melakukan tugasnya, tidak semua auditor dapat melakukan tugasnya dengan baik, namun masih ada beberapa akuntan publik yang melakukan kesalahan. Ketika menjalankan proses audit, seorang auditor dapat mengeluarkan opini atas hasil laporan keuangan yang diperiksanya, berupa *audit judgment*. Auditor merupakan seseorang yang profesional dalam melaksanakan



. Sebagai seorang yang profesional seorang auditor harus berpegang tanggung jawab profesinya. Tanggung jawab profesinya bukan hanya

memberikan opini atas kewajaran suatu pelaporan keuangan, tetapi juga bertanggung jawab terhadap hasil auditnya. Oleh karena itu, auditor harus berhati-hati di dalam melaksanakan tugas auditnya dan menetapkan *audit judgment* yang akan diberikannya (Yogi Irwanda, 2024).

Saat menemukan kesalahan, auditor harus mengetahui apa dan bagaimana kesalahan itu terjadi. Secara umum, seorang auditor harus memiliki pengetahuan tentang audit umum, area fungsional, audit komputer, masalah akuntansi, masalah khusus industri, pengetahuan umum dunia dan pemecahan masalah yang diketahui melalui *audit judgment* yang juga merupakan penilaian pribadi atau sudut pandang auditor. Menanggapi informasi yang dapat mempengaruhi bukti yang berkaitan dengan situasi saat ini dan keputusan auditor atas laporan keuangan perusahaan (Saputro, 2023).

Saat ini banyak sekali terjadi kasus pada saat akuntan publik memberikan opini wajar tanpa pengecualian, namun perusahaan tersebut malah mengalami kebangkrutan setelah dikeluarkannya opini tersebut. Hal ini membuat pengguna jasa audit dan masyarakat meragukan kinerja auditor. Sebagai contoh atas kegagalan seorang auditor memberikan opininya yaitu pada kasus PT Sunprima Nusantara Pembiayaan (2018). SNP Finance merupakan anak usaha Grup Columbia, yang selama ini dikenal bergerak di bidang pembiayaan untuk pembelian alat-alat rumah tangga. Badan Reserse Kriminal Markas Besar Kepolisian RI menindaklanjuti laporan PT Bank Panin Tbk atas dugaan jaminan piutang fiktif SNP dan menetapkan lima pimpinan SNP sebagai tersangka. Laporan keuangan hasil audit dari akuntan publik itu yang kemudian dijadikan dasar bagi SNP untuk meraup kredit dari bank lain. Menurut data bareskrim Polri,



eroleh dari dokumen pencairan kredit yang pernah diterima SNP, total pan mencapai Rp14 triliun. Namun OJK menyebutkan kredit yang

disalurkan perbankan kepada SNP Finance tidak mencapai Rp14 triliun. Sebanyak 14 bank yang terlibat dalam kasus ini hanya menyalurkan pendanaan sekitar Rp 2,2 triliun. Nurfransa berujar kementeriannya memberikan sanksi administratif kepada Akuntan Publik Marlinna dan Akuntan Publik Merliyana Syamsul berupa pembatasan pemberian jasa audit terhadap entitas jasa keuangan, semisal jasa pembiayaan dan jasa asuransi selama 12 bulan yang mulai berlaku pada 16 September 2018 sampai 15 September 2019. Adapun KAP SBE dan Rekan dikenakan sanksi berupa rekomendasi untuk membuat kebijakan dan prosedur dalam sistem pengendalian mutu KAP terkait dengan ancaman kedekatan anggota tim perikatan senior. Berdasarkan keterangan resmi di Kementerian Keuangan. Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) Kementerian Keuangan telah melakukan analisis pokok permasalahan. Lembaga itu kemudian menyimpulkan bahwa terdapat indikasi pelanggaran terhadap standar profesi dalam audit yang dilakukan para akuntan publik dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangan SNP Finance tahun buku 2012-2016.

Pentingnya peran dan kepercayaan besar dalam profesi akuntan publik mengharuskan akuntan publik untuk memperhatikan penilaian audit yang dihasilkannya. Untuk melakukan tugas audit, penilaian audit diperlukan ketika auditor mengumpulkan bukti pada waktu yang berbeda dan mengintegrasikan informasi dari bukti. Jika auditor salah menilai, itu akan mempengaruhi keakuratan pendapat akhir atas kewajaran laporan keuangan. Pada Standar Profesi Akuntansi Publik (SPAP) dinyatakan bahwa auditor diwajibkan untuk menggunakan pertimbangan profesionalnya dalam melakukan penilaian yang berkaitan dengan audit, sehingga *audit judgment* sangat penting untuk diteliti. Semakin benar *audit*

yang diputuskan oleh auditor, maka akan semakin kuat hasil auditnya. dikarenakan *judgment* yang diputuskan auditor merupakan analisis



persepsi dan dipengaruhi oleh sikap individu yang bersifat subjektif. Hasil audit berperan penting dalam pengambilan keputusan pihak yang membutuhkan. Untuk alasan ini auditor harus berhati-hati dalam melaksanakan tugas audit dan menentukan *judgment* yang dibuat (Amini, 2022).

Nadhiroh (2010), mengemukakan bahwa sebuah laporan keuangan yang telah diaudit oleh auditor harus bisa menjamin kualitas dari setiap informasi yang dihasilkannya. *Audit judgment* diperlukan karena audit tidak dilakukan terhadap seluruh bukti. Bukti inilah yang digunakan untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan audit, sehingga dapat dikatakan bahwa *audit judgment* ikut menentukan hasil dari pelaksanaan audit. Kualitas dari *audit judgment* ini akan menunjukkan seberapa baik kinerja seorang auditor dalam melakukan tugasnya (Yogi Irwanda, 2024). Kemampuan auditor untuk memformulasikan *judgment* ini dengan tepat sangat penting, karena mereka dapat dimintai pertanggungjawaban hukum jika laporan keuangan yang diaudit terbukti secara material keliru (Joyce, 2017; Rustiarini & Novitasari, 2014).

Contoh penggunaan *audit judgement* dalam pengambilan keputusan audit berkaitan dengan penetapan materialitas, penilaian sistem pengendalian internal, penetapan tingkat risiko, penetapan strategi audit yang digunakan, penentuan prosedur audit, evaluasi bukti yang diperoleh, penilaian *going concern* perusahaan, dan sampai pada opini yang akan diberikan oleh auditor. Setiap auditor memiliki cara pandang mereka tersendiri di dalam menyikapi setiap situasi audit yang sedang di kerjakan, baik dari cara menanggapi dan mengelola informasi yang diperoleh yang berhubungan dengan tanggung jawab dan risiko audit sehubungan dengan *judgement* yang di buat (Paul Usmany *et al.*, 2023)



*dit judgement* yang dibuat oleh auditor adalah *judgement* atas peristiwa-  
di masa lampau, sekarang, dan yang akan datang atas kinerja entitas

yang diperiksa. Auditor mengumpulkan informasi dan bukti yang relevan, kemudian melakukan proses evaluasi dan membandingkan bukti tersebut dengan standar audit yang berlaku sebelum mengeluarkan suatu *judgement*. Seorang auditor ketika membuat *audit judgement* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri auditor yang meliputi sikap independensi, keahlian dan skeptisme profesional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri auditor seperti tekanan ketaatan, tekanan waktu, dan budaya organisasi. Berdasarkan contoh kasus yang telah dipaparkan, pada penelitian ini, peneliti mengambil pengaruh tekanan ketaatan dan budaya organisasi sebagai faktor eksternal serta skeptisme profesional sebagai faktor internal, dimana ketiga variabel X tersebut dibutuhkan sebagai pembanding terhadap penilaian *audit judgment*.

Auditor internal, khususnya auditor pemerintah, dalam melaksanakan tugas audit harus lebih meningkatkan kinerjanya dan menjaga profesionalismenya mengingat peristiwa-peristiwa yang terjadi. Kualitas temuan audit mencerminkan kinerja auditor. Auditor pemerintah harus menjunjung tinggi kualitas temuan auditnya dan secara konsisten tidak memihak dalam pekerjaannya sebagai auditor pemerintah yang bertugas mewakili kepentingan negara sebelum KPK mengambil tindakan (Paul Usmany *et al.*, 2023).

*Audit judgment* merupakan inti dari proses audit, di mana auditor harus membuat keputusan profesional terkait kewajaran laporan keuangan dan kepatuhan terhadap standar akuntansi. Keputusan ini didasarkan pada analisis mendalam atas bukti audit yang dikumpulkan, evaluasi risiko, serta penerapan dan etika profesional. Kualitas *audit judgment* sangat berpengaruh kepercayaan pemangku kepentingan terhadap laporan keuangan,



karena keputusan auditor menjadi dasar untuk menilai kewajaran informasi yang disajikan perusahaan.

*Audit judgment* menjadi semakin penting dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis dan kompleks, di mana auditor harus memastikan bahwa informasi yang disajikan perusahaan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku serta menggambarkan kondisi keuangan yang sebenarnya. Pengambilan *audit judgment* yang berkualitas memerlukan kompetensi teknis yang kuat, pengalaman yang memadai, serta kemampuan dalam memahami risiko dan kondisi khusus yang dihadapi oleh entitas yang diaudit. Proses ini juga memerlukan pemahaman yang mendalam terhadap regulasi dan standar audit yang relevan agar auditor dapat menghasilkan penilaian yang objektif dan andal.

Proses audit menuntut auditor untuk mampu mengintegrasikan berbagai informasi yang relevan *judgment*, menganalisis risiko, dan membuat keputusan yang profesional dan etis. Kesalahan dalam *audit judgment* dapat berdampak besar, mulai dari laporan keuangan yang tidak akurat hingga potensi kerugian finansial dan reputasi bagi perusahaan dan pihak terkait. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana auditor membuat keputusan dan penilaian selama proses audit menjadi sangat penting,

Sebagai bagian dari proses audit yang komprehensif, *audit judgment* memegang peranan vital dalam penentuan area-area audit yang membutuhkan perhatian lebih, baik terkait dengan risiko bisnis maupun potensi kecurangan. Keputusan yang diambil auditor selama *audit judgment* ini akan memengaruhi langkah-langkah audit yang dilakukan dan metode yang digunakan untuk menilai kewajaran laporan keuangan. Dengan kata lain, *audit judgment* memberikan arah

bagi proses audit sehingga auditor dapat fokus pada area-area dengan risiko tertinggi dan membuat penilaian yang lebih akurat.



Namun, praktik *audit judgment* juga dihadapkan pada berbagai tantangan. Kompleksitas data keuangan, perbedaan interpretasi terhadap standar akuntansi, serta ketidakpastian dalam lingkungan bisnis sering kali memengaruhi auditor dalam membuat penilaian. Di sisi lain, adanya tuntutan untuk memberikan hasil audit dalam waktu yang terbatas dan keterbatasan sumber daya juga dapat menjadi hambatan dalam melakukan *audit judgment* yang optimal. Hal ini meningkatkan risiko terjadinya bias atau kesalahan dalam proses penilaian, yang dapat berdampak pada kualitas audit secara keseluruhan.

Penelitian mengenai *audit judgment* penting untuk dilakukan karena dalam Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP), auditor diwajibkan menggunakan pertimbangan profesionalnya dalam melakukan penilaian yang berkaitan dengan audit. Semakin akurat *audit judgment* yang dibuat auditor maka akan semakin kuat hasil auditnya, hal ini dikarenakan *judgment* yang dibuat auditor merupakan pertimbangan subyektif dari seorang auditor dan sangat tergantung dari persepsi individu mengenai suatu situasi (Safitri *et.al*, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Widiantari *et al.*, (2022) memberikan hasil bahwa skeptisme berpengaruh positif terhadap *audit judgment*, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat skeptisme seorang auditor maka kemungkinan terjadinya kecurangan akan semakin kecil. Tetapi hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Victor Adrian Prayogo (2022) yang menunjukkan bahwa skeptisisme profesional berpengaruh negatif terhadap *audit judgement* yang dihasilkan oleh auditor.

Sebuah studi tentang pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgment* diteliti oleh Pramuditha & NR (2020) menyatakan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Tetapi hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri *et al* (2022) menunjukkan hasil bahwa



tekanan ketaatan berpengaruh negatif terhadap *audit judgment*. Penelitian sebelumnya mengenai *audit judgment* telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Indah & Made (2021) Pengaruh *Self Efficacy*, Skeptisme Profesional dan Gender Terhadap *Audit Judgment* menunjukkan bahwa *self efficacy*, skeptisisme profesional, dan gender auditor berpengaruh positif terhadap *audit judgement*. Christina & Alexander (2023) Pengaruh Tekanan Ketaatan, Pengetahuan Audit dan *Self Efficacy* terhadap *Audit Judgment* menunjukkan bahwa tekanan ketaatan tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*, pengetahuan audit dan *self efficacy* berpengaruh terhadap *audit judgment*. Menurut Yogi & Cris (2024), menemukan bahwa Pengaruh Pengalaman, Pengetahuan dan Skeptisisme Profesional terhadap *Audit Judgment* menunjukkan hasil Pengalaman, Pengetahuan, dan Skeptisisme Profesional yang berpengaruh terhadap *Audit Judgment*.

Hasil dari penelitian-penelitian terdahulu masih terdapat gap hasil. Hasil penelitian yang berbeda ini membuat peneliti tertarik untuk menguji dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh skeptisme profesional tekanan ketaatan dan budaya organisasi terhadap *audit judgment* dengan kompleksitas tugas sebagai variabel moderasi. Peneliti berharap, setelah variabel-variabel tersebut diuji kembali diharapkan dapat menjadi generalisasi pada hasil penelitian selanjutnya dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Gulo *et al.* (2021) dengan judul Pengaruh Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, dan Skeptisme Profesional Terhadap Audit Judgment pada KAP di wilayah Jakarta Selatan. Adapun perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel



organisasi sebagai variabel independen dan menjadikan variabel kompleksitas tugas sebagai pemoderasi. Alasan peneliti menambahkan variabel

budaya organisasi dan kompleksitas tugas adalah variabel budaya organisasi dapat menambah nilai kebaruan (*novelty*) dan relevansi penelitian. Ini karena budaya organisasi sering kali berubah atau beradaptasi seiring waktu dan kondisi eksternal, yang membuatnya menjadi topik yang dinamis dan relevan untuk diteliti, disamping itu budaya organisasi sering kali memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku pegawai, termasuk motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja, disamping itu dengan memasukkan variabel budaya organisasi, penelitian dapat lebih memahami bagaimana elemen-elemen budaya tersebut memengaruhi variabel dependen yang diteliti. Variabel kompleksitas tugas ditambahkan sebagai variabel pemoderasi karena kompleksitas tugas dapat memengaruhi bagaimana pegawai melaksanakan tugas mereka dan bagaimana mereka merespons berbagai intervensi atau kondisi kerja. Dengan menambahkan variabel ini, peneliti dapat mengeksplorasi bagaimana kompleksitas tugas memengaruhi kinerja, efektivitas, dan efisiensi pegawai dalam berbagai situasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah skeptisme profesional, tekanan ketaatan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *audit judgment*. Sehingga peneliti pada penelitian ini mengambil judul **Pengaruh Skeptisme Profesional, Tekanan Ketaatan dan Budaya Organisasi terhadap *Audit Judgment* dengan Kompleksitas Tugas sebagai Variabel Moderasi.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah skeptisme profesional berpengaruh terhadap *audit judgment* ?
2. Apakah tekanan ketaatan berpengaruh terhadap *audit judgment* ?

Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *audit judgment* ?



4. Apakah kompleksitas tugas memoderasi pengaruh skeptisme profesional terhadap *audit judgment* ?
5. Apakah kompleksitas tugas memoderasi pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgment* ?
6. Apakah kompleksitas tugas memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap *audit judgment* ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh skeptisme profesional terhadap *audit judgment*
2. Menguji dan menganalisis pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgment*
3. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *audit judgment*
4. Menguji dan menganalisis pengaruh skeptisme profesional terhadap *audit judgement* jika dimoderasi dengan kompleksitas tugas
5. Menguji dan menganalisis pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgment* jika dimoderasi dengan kompleksitas tugas
6. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *audit judgment* jika dimoderasi dengan kompleksitas tugas.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

#### 1. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi perpustakaan, bahan referensi dan bahan masukan bagi penelitian lebih lanjut, yang berhubungan dengan masalah yang ada.



## 2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengalaman baru tentang kondisi yang sebenarnya yang ada di dunia nyata serta dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan dunia nyata.

## 3. Kegunaan Kebijakan

Diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai ada tidaknya pengaruh skeptisme profesional, tekanan ketaatan dan budaya organisasi terhadap kompleksitas tugas dan apakah berpengaruh terhadap *audit judgment*.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian. Dalam usulan penelitian tesis ini, sistematika penulisan mengikuti buku pedoman penulisan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Hasanuddin tahun 2013 yang terdiri atas tujuh bab, masing- masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan terkait judul usulan penelitian ini.

#### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori yang menjadi dasar dalam proses meneliti. Peneliti mengkaji berbagai sumber yang berkaitan dengan judul untuk dijadikan sebagai acuan merumuskan hipotesis, kemudian digambarkan dalam kerangka pikir berupa alur penelitian yang akan dilakukan peneliti.



### BAB III : KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini digambarkan kerangka berpikir beserta konsep penelitian yang menyatakan hubungan antara variabel penelitian dan dilengkapi dengan perumusan hipotesis.

### BAB IV : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan rancangan penelitian, waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisis data dan menjelaskan teknik pengolahan data yang digunakan hingga penggunaan analisis yang digunakan peneliti.

### BAB V : HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menguraikan deskripsi data penelitian serta menyajikan hasil pengolahan data.

### BAB VI : PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang mengulas hasil uji hipotesis.

### BAB VII : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan, implikasi hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

##### 2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider (1958) yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh gabungan dari kekuatan internal, atau faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, dan kekuatan eksternal atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Teori ini membahas terkait atribusi disposisional dan atribusi situasional adalah istilah yang digunakan untuk menjelaskan persepsi sosial terhadap situasi yang mempengaruhi perilaku seseorang. Penyebab internal atau atribusi disposisional mengacu pada aspek perilaku individu seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi, sedangkan penyebab eksternal seperti kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat yang dapat mempengaruhi perilaku disebut sebagai atribusi situasional. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi auditor terhadap *audit judgment*, khususnya pada karakteristik internal dan eksternal auditor itu sendiri. Pada dasarnya karakteristik seorang auditor merupakan salah satu penentu terhadap penilaian audit yang akan dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

##### 2.1.2 *Audit Judgment*

Auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah  
oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti



pendukungnya dengan tujuan untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut (Sumanto & Rosdiana, 2019).

Ketepatan *judgement* sangat dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan auditor terhadap opini yang akan dihasilkannya sehingga berdampak terhadap ketepatan hasil putusan oleh pihak yang menggunakan informasi hasil audit sebagai acuan dalam mengambil keputusan. Dalam membuat suatu *judgement*, auditor harus bertanggung jawab atas kebenaran hasil pemeriksaan berdasarkan bukti yang diperoleh ketika melakukan audit, karena *judgement* dari auditor akan ditindaklanjuti dan diminta pertanggung jawabannya (Gulo *et al.*, 2021).

*Audit judgement* dibutuhkan dalam setiap prosedur pemeriksaan, dimulai dari proses menerima kerjasama antara auditor dan auditee, proses perancangan audit, proses penyelenggaraan uji pemeriksaan, hingga proses pelaporan hasil pemeriksaan. Menurut Amalia *et.al* (2023) Bagaimana pendapat auditor tentang pembuatan laporan keuangan suatu entitas dipengaruhi oleh pertimbangan pribadi mereka tentang informasi yang ditangani. Pemeriksa harus mampu mengembangkan asumsi yang dapat digunakan untuk membuat penilaian dan menilai kesimpulan dalam situasi ketika penilaian audit diperlukan untuk mengatasi ambiguitas dan keterbatasan informasi dan data yang diperoleh.

Puspitasari (2014) mengatakan bahwa, indikator pada *audit judgement* terdiri dari tingkat materialitas, tingkat risiko audit, dan kelangsungan hidup entitas (*going concern*). Dijelaskan juga bahwa *audit judgement* merupakan kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil auditnya yang mengacu pada pembentukan suatu gagasan, pendapat atau perkiraan tentang suatu objek, peristiwa, status, atau jenis peristiwa lainnya.



### 2.1.3 Skeptisme Profesional

Menurut Jannah (2011) kata skeptik berasal dari bahasa Yunani *skeptoi* yang artinya orang-orang yang mencari atau orang-orang yang mencari informasi. Seorang skeptik disebut sebagai orang yang bersikap negatif terhadap banyak hal karena tidak mempercayai banyak hal atau meragukan setiap hal. Dengan demikian, masyarakat menganggap skeptisme suatu hal yang negatif karena sifatnya yang selalu menegasi banyak hal. Mereka mencari berbagai keterangan mengenai hal-hal yang terjadi di sekitarnya. Paraskeptik adalah orang-orang yang tiada henti mencari tahu dan bertanya mengenai berbagai hal di sekitarnya.

Skeptisme profesional auditor merupakan sikap (*attitude*) auditor dalam melakukan penugasan audit dimana sikap ini mencakup pikiran yang selalu mempertanyakan dan melakukan evaluasi secara kritis terhadap bukti audit. Seorang auditor yang skeptis, tidak akan menerima begitu saja penjelasan dari klien, tetapi akan mengajukan pertanyaan untuk memperoleh alasan, bukti dan konfirmasi mengenai objek yang dipermasalahkan (Alawiyah & Tituk Diah Widajantie, 2021)

Menurut Iriantika & Budiarta (2017), skeptisisme profesional auditor adalah sikap pemeriksa dalam menjalankan tugas pemeriksaan, dimana sikap tersebut memuat pikiran yang selalu menyangsikan dan mengevaluasi dengan kritis data hasil pemeriksaan. Akuntan publik yang bersikap skeptis tidak akan mudah percaya pada bukti dan penjelasan dari klien, tetapi akan mempertanyakan penyebab, bukti dan klarifikasi mengenai hal yang menjadi permasalahan. Terjadinya kegagalan dalam audit dapat disebabkan salah satunya karena rendahnya skeptisisme profesional yang ada dalam diri auditor, sehingga menjadi



ta untuk menilai fraud baik yang bersifat nyata maupun yang masih  
si berpotensi, atau indikasi adanya kesalahan dan kecurangan.

Sikap skeptisme profesional perlu dimiliki oleh auditor terutama pada saat memperoleh dan melakukan penilaian audit (*audit judgment*). Auditor tidak dapat mengasumsikan begitu saja bahwa manajemen adalah tidak jujur, tetapi auditor juga tidak dapat mengasumsikan bahwa manajemen adalah jujur. Auditor harus merencanakan dan melaksanakan audit dengan sikap skeptisme profesional, dengan mengakui bahwa ada kemungkinan terjadinya salah saji dalam laporan audit (Yuliani *et al.*, 2023).

Secara umum para ahli berpendapat bahwa skeptisme merupakan sikap kritis seseorang dalam menghadapi situasi dan sikap ini berbeda-beda tingkatannya atau variatif menurut kepribadian diri seseorang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa skeptisme ini berarti suatu sikap auditor yang selalu mencurigai suatu hal dan tidak mudah percaya terhadap informasi yang ada. Namun perlu diingat juga bahwa sikap skeptis ini jangan berlebihan melainkan hanya sebatas profesionalisme kerja saja, dan apabila suatu informasi yang diberikan telah disertai dengan bukti-bukti yang lengkap sebaiknya tingkat skeptisme ini dapat dikurangi. Dalam hal ini, auditor yang memiliki skeptisme profesional akan menerapkan sikap skeptisnya hanya sebatas melaksanakan tugas profesinya saja, tanpa sepenuhnya menjadi skeptis. Oleh karena itu, dengan adanya skeptisme profesional dalam diri auditor akan mengakibatkan beberapa hal, sebagai contoh, auditor memberikan pertanyaan lebih dari yang biasa yang bersifat investigatif, menganalisa jawaban-jawaban dengan kritis dan secara hati-hati membandingkan hasil jawaban dengan kenyataan yang terlihat di lapangan (Irwanda, 2024).

Skeptisme profesional dapat diukur melalui tiga hal, yaitu: 1) keraguan  
) penilaian kritis; dan 3) kewaspadaan terhadap bukti. Keraguan pikiran  
enderungan untuk selalu mempertanyakan informasi dan tidak menerima



data atau klaim begitu saja tanpa bukti yang memadai. Penilaian kritis yaitu melibatkan kemampuan untuk menilai dan menganalisis informasi secara kritis, termasuk mempertimbangkan alternatif, mengidentifikasi bias, dan mengevaluasi asumsi. Faktor ketiga, waspada terhadap bukti, dimana seorang profesional yang skeptis akan sangat sadar akan pentingnya bukti dalam pengambilan keputusan.

#### 2.1.4 Tekanan Ketaatan

Auditor sering menghadapi tekanan untuk patuh atau taat. Hal ini dapat menimbulkan dilema bagi auditor. Jika auditor menerima perintah baik dari atasan maupun klien yang menyimpang dari standar profesional, auditor memiliki dua pilihan. Pilihan yang diambil auditor merupakan keputusan yang berasal dari dalam auditor dan didasarkan pada karakteristik unik auditor. Jika auditor ingin mengungkapkan informasi tetapi klien tidak ingin informasi tersebut diungkapkan, maka timbul konflik antara auditor dan klien. Konflik ini menimbulkan dilema standar profesional ketika auditor harus mengambil keputusan (Saputro, 2023). Tekanan ketaatan merupakan tekanan yang dihadapi seorang auditor saat melakukan tugas audit, dimana pada kondisi ini seorang auditor dihadapkan pada konflik diri untuk bersikap sesuai etika profesional auditor atau menuruti kemauan atasan untuk melakukan tindakan menyimpang dari etika auditor (Darmayanti *et al.*, 2022).

Menurut Safitri *et al.* (2022) Tekanan merupakan keadaan dimana seseorang merasa terdesak atau didesak. Tekanan biasanya diberikan oleh seseorang yang mempunyai kekuasaan atau kewenangan lebih kepada orang lain. Tekanan ketaatan umumnya berasal dari adanya asimetri yang terjadi antara auditor dengan atasan atau klien yang diperiksa. Tekanan yang datang dari atasan

klien yang sedang diaudit dapat berdampak buruk seperti hilangnya aan publik pada profesi auditor dan kredibilitas sosial.



Menurut Priyoga (2019) Ketaatan sebagai tekanan biasanya dilakukan oleh figur otoritas. Tekanan kepatuhan ini didefinisikan sebagai tekanan yang diberikan oleh auditor senior atau atasan dan auditor junior dari entitas yang diaudit untuk terlibat dalam aktivitas yang menyimpang dari standar etika dan profesional. Tekanan ketaatan yang dialami oleh auditor terkadang dapat menyebabkan pelanggaran standar profesional audit oleh banyak auditor. Berdasarkan tekanan auditor, ia tidak dapat bertindak independen dan melanggar etika profesi auditor. Menurut penjelasan Rosadi *et al.* (2017) Tekanan untuk patuh/ketaatan ini mempengaruhi penilaian auditor atas laporan keuangan yang harus disajikan secara benar dan wajar, auditor harus dapat mengumpulkan bukti yang cukup dan benar untuk membuktikan keakuratan laporan keuangan tersebut. Laporan keuangan yang diterima secara mutlak tanpa bukti nyata melanggar standar pelaporan.

Klien atau pimpinan dapat saja menekan auditor untuk melanggar standar profesi auditor. Hal ini tentunya akan menimbulkan tekanan pada diri auditor untuk menuruti atau tidak menuruti dari kemauan klien maupun pimpinannya. Oleh sebab itu, seorang auditor seringkali dihadapkan kepada situasi dilema penerapan standar profesi auditor dalam pengambilan keputusannya. Kekuasaan klien dan pemimpin menyebabkan auditor tidak independen lagi, karena ia menjadi tertekan dalam menjalankan pekerjaannya (Gibran, 2017).

Tekanan- tekanan dalam penugasan audit ini bisa dalam bentuk *budget* waktu, justifikasi ataupun akuntabilitas atau dari pihak-pihak yang memiliki kekuasaan dan kepentingan seperti partner ataupun klien. Adanya tekanan ketaatan ini membawa dampak dalam pengambilan *judgment*, karena semakin banyak tekanan yang dihadapi oleh auditor maka *judgment* yang dihasilkan oleh auditor akan saja kurang tepat (Sososutiksno & Gaspersz, 2023).



Secara hierarkis, atasan sering dianggap dapat memberikan tekanan ketaatan karena mempunyai wewenang. Hal ini sejalan dengan teori ketaatan yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kekuatan dapat memengaruhi orang lain melalui otoritas atau kekuasaan yang sah terhadap bawahan dalam hierarki organisasi (Septiaji & Hasymi, 2021).

### 2.1.5 Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut *business dictionary* adalah nilai dan perilaku yang berkontribusi pada lingkungan sosial dan psikologis yang unik dari suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup harapan, pengalaman, filosofi, dan nilai-nilai organisasi yang menyatukannya, dan diekspresikan dalam citra diri, kerja batin, interaksi dengan dunia luar, dan harapan masa depan. Hal ini didasarkan pada sikap, keyakinan, kebiasaan, dan aturan tertulis dan tidak tertulis yang dikembangkan bersama dari waktu ke waktu dan dianggap sah. Juga disebut budaya perusahaan, ini ditampilkan dalam (1) cara organisasi menjalankan bisnisnya, memperlakukan karyawannya, pelanggan, dan komunitas yang lebih luas, (2) sejauh mana kebebasan diizinkan dalam pengambilan keputusan, mengembangkan ide-ide baru, dan ekspresi pribadi, (3) bagaimana kekuatan dan informasi mengalir melalui hirarki, dan (4) seberapa besar komitmen karyawan terhadap tujuan bersama (Salle *et al.*, 2019).

Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu diharapkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berfikir, dan merasa berhubungan dengan masalah

Jadi, budaya adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos



ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi (Nanang, 2021).

Penelitian Lundberg (1988) mengartikan bahwa budaya merupakan sesuatu yang ditemukan dan telah terlaksana secara konsisten dari waktu ke waktu. Budaya dapat menjadi kebiasaan melalui perilaku yang terpola sebagai panduan untuk tindakan di masa depan. Oleh karena itu, ketika suatu budaya yang baik ditanamkan kepada anggota dapat menjadi cara yang tepat untuk jadi acuan dalam bertindak menyelesaikan tugas.

Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai organisasi itu (Nanang, 2021).

Budaya organisasi yang didasarkan pada nilai dan norma yang positif menjadikan setiap anggota organisasi dalam menjalankan suatu pekerjaan berdasarkan arahan yang dilakukan sehingga tercipta budaya organisasi yang baik (Fuadi, 2018). Budaya organisasi yang baik dan kuat akan mendukung tujuan yang dimiliki oleh perusahaan, sedangkan pengamalan budaya organisasi yang lemah dalam perusahaan dapat memicu terhambatnya pencapaian tujuan dalam perusahaan (Sutrisno, 2018).

Budaya organisasi satu titik pandang yang pada saat bersamaan dijadikan jalan hidup oleh suatu masyarakat. Budaya organisasi mempengaruhi pola teladan



manusia yang teratur karena budaya menggambarkan perilaku yang untuk situasi tertentu. Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai

dan norma yang diyakini oleh sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya (Anthony, 2021)

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Masing-masing memiliki filosofi prinsip bisnis, cara pemecahan permasalahan dan pengambilan keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis dan kepribadian sendiri. Keyakinan dan praktek yang ada dalam budaya suatu organisasi bisa berasal dari satu orang, kelompok kerja, departemen, atau divisi yang berpengaruh (Nanang, 2020).

Menurut Robbins & Judge (2019), budaya organisasi menjalankan suatu fungsi dalam organisasi yang meliputi :

- a. Budaya dapat membawa identitas kepada anggota organisasi
- b. Budaya dapat menjadikan individu untuk menjangkau suatu yang lebih luas dibanding kepentingan pribadi.
- c. Budaya dapat menyeimbangkan sistem sosial, yang artinya adalah sebagai perekat sosial yang bermanfaat untuk menyatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.
- d. Budaya menjadi mekanisme pembentukan makna dan kendali yang dapat membimbing dan membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi.

Budaya organisasi diciptakan, dipelihara dan dirubah oleh orang-orang dalam organisasi dan pimpinan organisasi. Pendiri dan pimpinan organisasi pada tingkatan eksekutif adalah sumber yang utama diturunkannya ideologi, nilai-nilai inti dan nilai spesifik organisasi (Kristiawan & Yunanto, 2012). Budaya suatu

akan berakar pada rangkaian contoh perilaku dari pemimpin perusahaan ; mereka lakukan bukan apa yang mereka katakan. Dengan kata lain,



kepemimpinan suatu perusahaan sangat mempengaruhi budaya perusahaan tersebut (Mondy Neo, 1990).

Budaya organisasi dapat membentuk karakter seorang auditor karena faktor lingkungan memiliki banyak pengaruh. Budaya organisasi harus didukung oleh suatu norma yang diakui kebenarannya agar dapat dijadikan pedoman. Berbagai macam bentuk organisasi, maka akan memiliki budaya yang berbeda-beda pula. Hal ini dikarenakan memiliki lingkungan organisasi yang berbeda (Fajriyanti, 2022)

Berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola/sistem yang berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, ritual yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lain serta menentukan bagaimana kelompok dalam merasakan, berfikir dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam serta berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal (Sarjono, 2019).

#### **2.1.6 Kompleksitas Tugas**

Bawahan selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu dengan yang lainnya. Dalam pelaksanaan tugasnya yang kompleks, auditor junior sebagai anggota pada suatu tim audit memerlukan keahlian, kemampuan dan tingkat kesabaran yang tinggi (Vivi & Mezal, 2015). Kompleksitas tugas adalah tugas seorang auditor yang dimana selalu dihadapkan dengan berbagai macam jenis tugas yang saling terkait satu dengan yang lain. Persepsi terhadap tugas tersebut mampu menciptakan peluang bahwa sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah untuk orang lain (Pangesti, 2023).



kompleksitas tugas merupakan kumpulan tugas yang tidak mempunyai tau bersifat membingungkan serta sulit. Auditor selalu menghadapi tugas

yang terdapat banyak bagian saling berkesinambungan. Terdapat dua komponen yang membentuk kompleksitas tugas ini adalah kesulitan tugas serta struktur tugas. (Noviranza *et al.*, 2024). Tingkat sulitnya tugas selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi tentang tugas dan tingkatan kesulitan yang dihadapi, dimana seorang auditor dapat menyelesaikan tugasnya dengan pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*), sementara struktur tugas berkaitan dengan kejelasan informasi dan sejauh mana penentuan pekerjaan diprosedualkan (terstruktur atau tidak terstruktur) dan kemudian mengintegrasikannya kedalam suatu *judgment* (pendapat).

Tugas-tugas yang membuat bingung, informasi yang tidak relevan dan tidak terencana, serta alternatif-alternatif yang ada tidak dapat didefinisikan, sehingga data tidak dapat diperoleh dan hasil akhirnya tidak dapat diprediksi. Auditor merasakan bahwa suatu tugas auditor yang dihadapkan adalah tugas yang lengkap (kompleks), maka auditor akan merasakan kesusahan atau kesulitan waktu melaksanakan tugasnya dan tidak dapat menentukan *judgement* yang profesional. Akibatnya *judgment* yang diputuskan oleh auditor tersebut hasilnya akan menjadi tidak signifikan atau tidak sesuai dengan adanya bukti yang didapat (Gracea *et al.*, 2017). Tugas yang tingkat kompleksitasnya tinggi memerlukan inovasi dan pertimbangan audit yang relatif banyak, sedangkan tugas yang tingkat kompleksitasnya rendah memerlukan tingkat inovasi dan pertimbangan audit yang relatif sedikit (Vivi & Mezal, 2015). Pemberian pertimbangan atau *judgment* oleh auditor terhadap pekerjaannya akan menjadi kurang tepat jika tugas yang kompleks tersebut melebihi kemampuan yang dimilikinya (Sari, 2014).

## 2.2 Tinjauan Empiris



berapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Irwanda (2024), dari artikel *literature review* menunjukkan bahwa skeptisme profesional berpengaruh terhadap *audit judgment*. Penelitian yang dilakukan oleh Widiantari *et al.* (2022) yang menguji pengaruh skeptisme profesional terhadap *audit judgment* memberikan hasil bahwa skeptisme profesional berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Wiwik Pratiwi (2020) dalam penelitiannya tentang skeptisme profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment* mengartikan bahwa auditor yang mempunyai skeptisme profesional yang tinggi akan membuat semakin akurat *audit judgment*. Penelitian yang dilakukan oleh Indah Wiranti Atmaja (2021) dan Yowanda *et al* (2019) serta Monica (2018) juga menyatakan bahwa skeptisme profesional berpengaruh terhadap *audit judgment*. Penelitian lainnya oleh Pangesti & Sulistyawati (2022) dan Abdillah *et al* (2020) menyatakan bahwa skeptisme berpengaruh positif terhadap *audit judgment*.

Penelitian yang dilakukan oleh Pinta & Erinoss (2020) menguji pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgment* memberikan hasil bahwa tekanan ketaatan berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Kartika (2017) menguji pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgment* menunjukkan bahwa tekanan ketaatan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Penelitian lainnya oleh Pangesti & Sulistyawati (2022) dan Abdillah *et al* (2020) menyatakan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Satiman (2018) dalam penelitiannya tekanan ketaatan berpengaruh terhadap *audit judgment* mengartikan bahwa semakin banyak tekanan yang dihadapi, maka *judgment* yang dibuat oleh auditor akan cenderung menurun.

Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Itari *et al* (2022) dan Septiaji & Hasymi (2021) yang memberikan hasil ketataan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *audit judgment*,



penelitian Qumaini & Aligarh (2022) serta Cahyanto (2019) memberikan hasil bahwa tekanan ketaatan tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*. Berdasarkan penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa masih terdapat ketidakselarasan hasil-hasil penelitian terdahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh yang Jusmatang (2023) menguji pengaruh budaya organisasi terhadap *audit judgment* memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Penelitian Sarjono (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pembuatan *judgement*. Semakin baik budaya organisasi dalam menunjang kelancaran proses audit, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dimiliki seorang auditor. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Fuadi (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *audit judgement* dan memiliki arah negatif.

