

TESIS

**PENGARUH GENDER, STRES KERJA DAN TEKANAN KETAATAN
TERHADAP *AUDIT JUDGEMENT*, DENGAN KOMPLEKSITAS
TUGAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

***THE EFFECT OF GENDER, JOB STRESS AND OBEDIENCE
PRESSURE ON AUDIT JUDGEMENT, WITH TASK
COMPLEXITY AS A MODERATION VARIABLE***

**YUNI PRATIWI GAZALI
A062212021**



**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

TESIS

**PENGARUH GENDER, STRES KERJA DAN TEKANAN KETAATAN
TERHADAP *AUDIT JUDGEMENT*, DENGAN KOMPLEKSITAS
TUGAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

***THE EFFECT OF GENDER, JOB STRESS AND OBEDIENCE
PRESSURE ON AUDIT JUDGEMENT, WITH TASK
COMPLEXITY AS A MODERATION VARIABLE***

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

Disusun dan diajukan oleh

**YUNI PRATIWI GAZALI
A062212021**



kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH GENDER, STRES KERJA, TEKANAN KETAATAN TERHADAP *AUDIT JUDGEMENT*, DENGAN KOMPLEKSITAS TUGAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Disusun dan diajukan oleh


YUNI PRATIWI GAZALI
A062212021


Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister **Akuntansi** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 18 Agustus 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,


Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

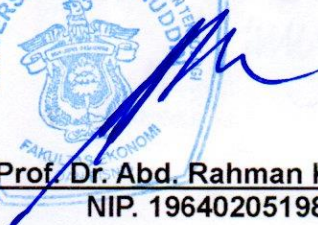

Prof. Dr. Arifuddin, SE., M.Si., Ak., CA
NIP. 196406091992031003


Dr. Amiruddin, SE., M.Si., Ak., CA.
NIP. 196410121989101001

Ketua Program Studi
Magister Akuntansi


Dr. Aini Indrijawati, SE., M.Si., CA.
NIP. 196811251994122002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.
NIP. 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Yuni Pratiwi Gazali

NIM : A062212021

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul:

PENGARUH GENDER, STRES KERJA DAN TEKANAN KETAATAN TERHADAP AUDIT JUDGEMENT, DENGAN KOMPLEKSITAS TUGAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 05 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Yuni Pratiwi Gazali

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuhu

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Akuntansi pada Program Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Penulis sangat menyadari dan bersyukur telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah mengeluarkan pikiran, waktu, dan gagasannya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM., CWM., CRA., CRP selaku Dekan Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
2. Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
3. Bapak Prof. Dr. Arifuddin, SE., M.Si., Ak., CA selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Amiruddin, SE., M.Si., Ak., CA. selaku pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dan pengertian membimbing penulis untuk menyelesaikan tesis ini mulai dari pemilihan judul.
4. Ibu Prof. Dr. Nirwana, SE., M.Si., Ak., CA, Ibu Dr. Andi Kusumawati, SE. M.Si., Ak., CA, dan Bapak Dr. Syamsuddin, SE., M.Si., Ak., CA selaku tim penguji yang telah banyak memberikan kritik dan saran kepada penulis mulai dari proses ujian proposal hingga bisa sampai ke titik penyelesaian tesis ini.
5. Kepada pimpinan Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan Bapak Rizal

Suhaili serta staff jajaran yang ikut serta membantu dalam proses penelitian.

6. Kepada Orang tua saya Bapak H. Gazali, SE., S.Sos., M.Si dan Ibu Dra. Hj. Widiastuti, M.Si yang telah memberikan doa restu dan kasih sayang serta dukungan semangatnya yang selama ini telah mendidik, membesarkan dan mendampingi penulis
7. Kepada Adik-adik saya Muhammad Nurichsan Gazali dan Nurhumairah Safitri Gazali yang ikut berpartisipasi dan memberikan dukungan kepada penulis
8. Kepada Kerabat dekat saya Andi Taufiq Nur Ilmi, S.Or yang sangat membantu, memberikan support, dan berpartisipasi kepada saya mulai dari awal sampai proses terakhir dalam menyelesaikan tugas akhir (Tesis) ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan saya di Magister Akuntansi Angkatan 2021/2 terkhusus untuk kelas Reguler A “OBLIGATION 2021” atas bantuan, dukungan dan kebersamaan selama proses perkuliahan sampai pada akhir studi.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna walaupun telah terima bantuan dari berbagai pihak dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun akan menyempurnakan tesis ini.

Wassalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuhu.

Makassar, 05 Juli 2023

Yuni Pratiwi Gazali

ABSTRAK

YUNI PRATIWI GAZALI. Pengaruh Gender, Stres Kerja, dan Tekanan Ketaatan terhadap Audit Judgement dengan Kompleksitas Tugas sebagai Variabel Moderasi (dibimbing oleh Arifuddin dan Amiruddin).

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh gender, stres kerja, dan tekanan ketaatan terhadap audit *judgement*, dengan kompleksitas tugas sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 112 auditor yang bekerja di Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. Jenis sampel yang digunakan, yaitu sampel purposif karena pemilihan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 106 auditor. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel gender dan stres kerja berpengaruh positif terhadap audit *judgement*, yang artinya bahwa gender dan stres kerja meningkatkan audit *judgement*. Sementara tekanan ketaatan berpengaruh negatif terhadap audit *judgement*, yang berarti bahwa tekanan ketaatan menurunkan audit *judgement*. Kompleksitas tugas memperkuat pengaruh gender dan stress kerja, sedangkan memperl lemah pengaruh tekanan ketaatan terhadap audit *judgement*.

Kata kunci: gender, stres kerja, tekanan ketaatan, audit *judgement*.
kompleksitas tugas



ABSTRACT

YUNI PRATIWI GAZALI. *The Effect of Gender, Job Stress, and Obedience Pressure on Audit Judgment with Task Complexity as a Moderation Variable* (supervised by Arifuddin and Amiruddin)

This study aims to examine and analyze the effect of gender, work stress, and obedience pressure on audit judgment, with task complexity as a moderating variable. The population in this study were 112 auditors who worked at BPKP of South Sulawesi. The type of sample used was purposive sampling technique because the sample selection was based on predetermined criteria. The sample in this study consisted of 106 auditors. Data analysis used was multiple linear regression analysis. The results show that gender variable and work stress have a positive effect on auditing judgment, meaning that gender and work stress increase auditing judgment. Meanwhile, obedience pressure negatively affect auditing judgment, meaning that obedience pressure lowers audit judgment. Task complexity strengthens the effect of gender and occupational stress, but it weakens the effect of obedience pressure on auditing judgment.

Keywords: gender, job stress, obedience pressure, audit judgment, task complexity



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Teori Perilaku Rencanaan (<i>Theory of Planned Behaviour</i>)...	11
2.1.2 Teori Motivasi Prestasi	12
2.1.3 Teori Atribusi.....	13

2.1.5 <i>Audit judgement</i>	13
2.1.6 Gender	15
2.1.7 Stres Kerja	17
2.1.8 Tekanan Ketaatan	19
2.1.9 Kompleksitas Tugas	22
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu	25
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	27
3.1 Hipotesis Penelitian.....	27
3.1.1 Pengaruh Gender terhadap <i>Audit judgement</i>	27
3.1.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Audit judgement</i>	27
3.1.3 Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap <i>Audit judgement</i>	29
3.1.4. Kompleksitas Tugas Memoderasi Pengaruh Gender terhadap <i>Audit judgement</i>	29
3.1.5 Kompleksitas Tugas Memoderasi Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Audit judgement</i>	30
3.1.6 Kompleksitas Tugas Memoderasi Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap <i>Audit judgement</i>	31
3.2 Kerangka Konseptual	32
BAB IV METODE PENELITIAN.....	34
4.1 Rancangan Penelitian	34
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	34
4.3 Populasi dan Sampel	34
4.3.1 Populasi Penelitian	34

4.4 Jenis dan Sumber Data.....	35
4.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
4.6 Variabel penelitian dan Definisi Operasional	36
4.6.1 Variabel Penelitian.....	36
4.6.2 Definisi Operasional.....	37
4.7 Teknik Analisis	38
4.7.1 Statistik Deskriptif	39
4.7.2 Uji Realibilitas dan Validitas	39
4.7.2.1 Uji Realibilitas	39
4.7.2.2 Uji Validitas	39
4.7.3 Uji Asumsi Klasik	40
4.7.3.1 Uji Normalitas	40
4.7.3.2 Uji Multikolinearitas	41
4.7.3.3 Uji Heterokedastisitas	41
4.7.4. Uji Model Regresi Berganda.....	42
4.7.5 Uji <i>Moderated Regression Analysis</i>	42
4.7.6 Uji Hipotesis	43
BAB V HASIL PENELITIAN	44
5.1 Deskripsi Data	44
5.2 Karakteristik Responden	45
5.3 Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen	51
5.4 Uji Asumsi Klasik	53
5.5 Pengajuan Hipotesis.....	56

5.5.1 Analisis Regresi Berganda	56
5.5.2 <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i>	59
BAB VI PEMBAHASAN	64
6.1. PEMBAHASAN	64
6.1.1 Pengaruh Gender terhadap <i>Audit judgement</i>	64
6.1.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Audit judgement</i>	65
6.1.3 Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap <i>Audit judgement</i>	66
6.1.4 Kompleksitas Tugas Memoderasi Pengaruh Gender terhadap <i>Audit judgement</i>	67
6.1.5 Kompleksitas Tugas Memoderasi Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Audit judgement</i>	68
6.1.6 Kompleksitas Tugas Memoderasi Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap <i>Audit judgement</i>	69
BAB VII PENUTUP	70
7.1 Kesimpulan	70
7.2 Implikasi	71
7.3 Keterbatasan	72
7.4 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	78

DAFTAR GAMBAR

3.1 Kerangka Konseptual	33
5.1 Uji Heterokedastisitas	55

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 5.1 Pengambilan Kuesioner	44
Tabel 5.2 Deskriptif Responden	45
Tabel 5.3 Statistik Deskriptif	46
Tabel 5.4 Hasil Statistik Deskriptif Gender	48
Tabel 5.5 Hasil Statistik Deskriptif Stres Kerja.....	49
Tabel 5.6 Hasil Statistik Deskriptif Tekanan Ketaatan	50
Tabel 5.7 Hasil Statistik Deskriptif Kompleksitas Tugas	50
Tabel 5.8 Hasil Statistik Deskriptif <i>Audit judgement</i>	51
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 5.10 Hasil Uji Realibilitas	53
Tabel 5.11 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel 5.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 5.14 Hasil Uji R^2	57
Tabel 5.15 Hasil Uji T	57
Tabel 5.16 Hasil Uji MRA (R^2)	59
Tabel 5.17 Hasil Uji MRA (T).....	60
Tabel 5.18 Ringkasan Hasil Penelitian	63

DAFTAR LAMPIRAN

1 Kuesioner Penelitian	80
2 Peta Teori	87
3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	89
4 Statistik Deskriptif	94
5 Uji Asumsi Klasik	95
6 Analisis Regresi Berganda	98
7 Moderated Regression Analysis	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu entitas yang ada diwajibkan untuk membuat laporan keuangan secara periodik untuk menunjukkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengambil keputusan keuangan atas kinerja keuangan suatu entitas yang terjadi selama satu periode. Laporan keuangan adalah hasil akhir dari suatu proses siklus akuntansi. Pengguna laporan keuangan pemerintah menginginkan adanya kejelasan serta transparansi dalam realisasi dana terhadap penyelenggaraan pemerintah. Pengguna laporan keuangan pemerintah daerah salah satunya adalah pemerintah pusat. Lalu bagaimana jika laporan keuangan yang disajikan tidak menyajikan informasi-informasi yang relevan dan benar. Tentu saja hal ini akan berdampak buruk dalam pengambilan keputusan keuangan yang salah. Disinilah tugas auditor sebagai pihak yang mengesahkan, memvalidasi dan menyatakan keabsahan laporan keuangan tersebut.

Peran audit sangat penting dalam mengungkap suatu kewajaran sebuah informasi yang terdapat dalam laporan keuangan manajemen. Merujuk pada tujuan audit itu sendiri yaitu menyatakan pendapat atas kewajaran laporan keuangan yang dibuat suatu entitas, dalam semua hal ini baik yang bersifat material, sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum di Indonesia. Mulyadi (2002) menyatakan bahwa kewajaran laporan keuangan dinilai berdasarkan asersi yang terkandung dalam setiap unsur yang terdapat dalam laporan keuangan. Maka pelaksanaan audit yang andal akan mengungkap salah saji atau *fraud* yang terjadi selama periode akuntansi. Dalam melaksanakan pemeriksaan yang dilakukan oleh seorang auditor, khususnya pada audit internal

pemerintah yang sesuai dengan Peraturan Pemerintahan No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern tersebut yang dilaksanakan oleh aparat pengawasan intern pemerintah, dimana disini yang dimaksudkan adalah Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal, Inspektorat Provinsi, maupun Inspektorat Kota.

BPKP merupakan suatu lembaga yang berada dibawah presiden dan bertanggung jawab langsung kepada presiden. Kelompok dalam BPKP ada 4, yaitu audit, konsultasi, asistensi, dan evaluasi, pemberantasan KKN, Pendidikan dan pelatihan pengawasan. BPKP sebagai salah satu pelaksana tugas pengendalian intern pemerintah mempunyai tugas yaitu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan harus sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku dan harus sesuai dengan standar audit APIP dan kode etik APIP yang berlaku. BPKP perlu di dukung oleh kinerja yang baik dari auditornya untuk mewujudkan suatu pemerintahan yang baik dengan fungsi tugas pengawasan dan system pengendalian intern. Namun saat ini auditor BPKP masih menjadi sorotan, karena masih banyaknya fenomena yang terjadi terkait dengan kinerjanya.

Salah satu kasus *fraud* yang disebabkan oleh kelalaian seorang auditor internal yaitu kasus yang menyeret Melinda Dee pada Citibank dengan kasusnya yang melakukan penggelapan dana nasabah sebesar Rp 17 Miliar sejak tahun 2009 dan telah menjalani hukumannya. Kasus lain juga terjadi pada bank swasta yaitu pada Bank Mega yang menggelapkan dana milik PT. Elnusa Tbk. senilai Rp 111 Miliar. Kecurangan perbankan yang dilakukan internal bank sendiri juga terjadi pada bank milik negara yaitu Bank BTN dengan oknum pegawai bank

sendiri menggelapkan dana nasabah sebesar Rp 250 Miliar dengan modus pemalsuan deposito.

Dari beberapa kasus yang terjadi seperti yang dipaparkan diatas, maka dapat dipastikan bahwa lemahnya fungsi auditor internal sebagai badan pengawas didalam suatu perusahaan atau instansi. Ini terjadi karena lemahnya fungsi BPKP sebagai pengawas keuangan. Auditor yang bekerja di pemerintahan harusnya lebih memaksimalkan kinerja mereka untuk meningkatkan kembali fungsi auditor itu sendiri sebagai pengawas. Kasus kegagalan audit dapat menimbulkan dampak yang sangat merugikan masa depan, seperti hilangnya profesionalisme seorang auditor. Salah satu yang berpengaruh yaitu saat pelaksanaan *audit judgement* yang dilakukan oleh auditor. *Audit judgement* sangat penting dalam audit. Dalam SPAP, seorang auditor wajib membuat pertimbangan dengan profesionalnya untuk memberikan penilaian mengenai hal-hal yang ada hubungannya dengan audit. Kualitas pekerjaan auditor dapat dilihat dari kualitas *judgement* dan keputusan yang diambil, sehingga keputusan atau pertimbangan yang dilakukan oleh auditor sangatlah berpengaruh dalam pekerjaan yang dilakukan. Pertimbangan dan keputusan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik dan begitu sebaliknya.

Menurut Drupadi dan I Putu (2015) ini disebabkan *judgement* yang dihasilkan oleh seorang auditor itu akan bersifat subyektif dari auditor dan tergantung dari persepsi individu di sebuah situasi. Ada beberapa kasus yang terkait dengan kesalahan *judgement* yang dibuat oleh auditor dalam mendeteksi kecurangan di dunia bisnis masih banyak terjadi yang menyebabkan ketidakpercayaan antara entitas dengan auditor, salah satunya adalah kasus Kantor Akuntan Publik mitra Ernst & Young's (EY) di Indonesia, yakni KAP Purwantoro, Suherman dan Surja yang sepakat membayar denda senilai US\$ 1

Juta (sekitar Rp 13 Miliar), akibat divonis gagal melakukan audit laporan keuangan kliennya. Pernyataan tertulis yang disampaikan oleh Badan Pengawas Perusahaan Akuntan Publik AS yang mengatakan bahwa anggota jaringan EY di Indonesia mengumumkan hasil audit atas Perusahaan telekomunikasi pada 2011 memberikan opini yang didasarkan pada bukti yang tidak memadai. Kasus lain terkait dengan lemahnya auditor dalam memberikan *audit judgement* adalah kasus Enron di Amerika Serikat yang merupakan perusahaan terkemuka di dunia yang bergerak dibidang listrik, gas alam, bubur kertas, dan komunikasi. Auditor Enron, Arthur Andersen terlibat karena ikut membantu proses rekayasa keuangan tingkat tinggi, yaitu melakukan *window dressing*, memanipulasi angka-angka laporan keuangan agar kinerjanya terlihat lebih baik. Pendapatan di *markup* dengan \$ 600 Juta, dan utangnya \$ 1,2 Miliar di sembunyikan dengan teknik *off-balance sheet*. Dengan fenomena tersebut maka dapat dikatakan bahwa pentingnya peran seorang auditor untuk memberikan *judgement* yang baik dalam menilai suatu laporan keuangan, maka perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap *audit judgement*.

Gender merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *audit judgement*. Gender tidak hanya tentang pembeda antara laki-laki dan perempuan secara biologis. Gender lebih dilihat dari segi sosial dan bagaimana cara mereka menghadapi dan memproses informasi yang diterima untuk melaksanakan pekerjaan dan dalam pengambilan keputusan. Seorang auditor laki-laki dan perempuan mempunyai sifat dan karakter yang berbeda. Auditor perempuan dianggap lebih peka, teliti, dan obyektif dalam mengolah informasi sehingga *judgement* yang diambil lebih komprehensif. Yusriante (2012) menyatakan bahwa perempuan lebih efisien dan efektif dalam memproses informasi saat adanya kompleksitas tugas dalam pengambilan keputusan dibanding dengan

laki-laki. Studi yang dilakukan oleh Yasa dan Sujana (2017) menyatakan bahwa gender memiliki pengaruh signifikan terhadap *audit judgement*. Sedangkan sebuah studi yang dilakukan oleh Pasanda dan Paranoan (2013) menyatakan bahwa gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *audit judgement*.

Faktor kedua yaitu stres kerja. Menurut Dwiyantri (2001) ada 2 faktor penyebab sumber stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik tempat bekerja, manajemen dalam kantor, serta hubungan sosial yang terjadi di lingkungan kerja. Sedangkan faktor personal dapat berupa tipe kepribadian, peristiwa ataupun pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi tersebut berada dan mengembangkan diri. Stres pada pekerjaan dapat berdampak buruk pada kinerja seseorang karena seseorang tidak dapat fokus pada pekerjaan dan tugas yang diemban. Hal ini dapat menimbulkan kondisi yang kurang kondusif karena mereka memegang peran lebih dari satu, sehingga mudah mengalami stres karena pekerjaan. Ketika auditor mengalami stres kerja maka akan berpengaruh terhadap *audit judgement* yang dilakukan. Studi tentang pengaruh stres kerja terhadap *audit judgement* juga dilakukan oleh Suandi (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap *audit judgement*. Namun penelitian yang dilakukan oleh Gendrianto, dkk (2018) menunjukkan hasil bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *audit judgement*.

Tekanan ketaatan adalah jenis tekanan pengaruh lingkungan sosial yang dihasilkan ketika seseorang diperintah langsung dari individu lain. Tekanan ketaatan ini dipengaruhi oleh atasan ataupun auditee. Tekanan ketaatan akan dirasakan oleh auditor ketika mendapat perintah dari atasan ataupun permintaan seorang auditee untuk melakukan apa yang mereka inginkan yang bersifat bertentangan dengan standar dan etika profesi seorang auditor (Yusrainthe,

2012). Tekanan ketaatan yang diterima akan berdampak buruk bagi auditor. Auditor yang berada pada tekanan ketaatan perintah atasan maupun auditee untuk berperilaku menyimpang, mempunyai kecenderungan untuk melakukan perintahnya. Semakin tinggi tekanan yang dirasakan oleh seorang auditor maka *judgement* yang diambil oleh auditor cenderung kurang tepat sehingga dapat memengaruhi auditor dalam membuat sebuah *judgement*. Sebuah studi tentang pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgement* juga diteliti oleh Muslim, dkk (2018) menunjukkan hasil bahwa tekanan ketaatan berpengaruh negatif terhadap *audit judgement*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pramuditha dan Ernos (2020) menyatakan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh positif terhadap *audit judgement*.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi *audit judgement* yaitu kompleksitas tugas. Pengaruh kompleksitas tugas yaitu karena kecenderungan bahwa ketika melakukan audit adalah tugas yang banyak menghadapi persoalan yang bersifat kompleks. Sebuah studi tentang pengaruh kompleksitas tugas pada *audit judgement* dilakukan oleh Komalasari, dkk (2019) dan hasilnya menunjukkan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap *audit judgement*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Irwanti (2011) menunjukkan hasil penelitian bahwa kompleksitas tugas hanya memperkuat pengaruh gender terhadap *audit judgement*. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Pektra dan Kurnia (2015) menyatakan bahwa kompleksitas tugas memiliki pengaruh signifikan terhadap *audit judgement*.

Dari beberapa penelitian tersebut masih ada inkonsistensi mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *audit judgement*. Selain itu, tingkat akuntabilitas publik di Indonesia yang rendah menyebabkan banyaknya Laporan Keuangan Daerah yang mendapat opini Wajar Tanpa Pengecualian tetapi masih

maraknya ditemukan kasus. Hal itulah yang menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut lagi tentang faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap *audit judgement* dilingkungan pemerintah. Penelitian dilakukan di kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Sulawesi Selatan. Alasan peneliti memilih sampel lingkungan pemerintah lebih tepatnya BPKP Perwakilan Sulawesi Selatan karena ada beberapa penelitian terkait dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *audit judgement* tetapi belum ada penelitian terkait ini dilakukan di Kantor BPKP Sulawesi Selatan. Dengan demikian maka peneliti ingin mengetahui fenomena faktor-faktor yang dapat berpengaruh dalam membuat *audit judgement* pada auditor yang bekerja di Kantor BPKP Sulawesi Selatan. Selain itu sudah banyak penelitian yang dilakukan menggunakan sampel Kantor Akuntan Publik. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Irwanti (2011), tetapi adanya variabel yang ditambahkan oleh peneliti dan perbedaan teori yang digunakan. Tambahan variabel dari penelitian sebelumnya, yaitu stres kerja. Pemilihan stres kerja sebagai variabel faktor yang memengaruhi *audit judgement* karena stres kerja dapat menjadi salah satu pemicu dalam proses pembuatan *audit judgement* yang berkualitas. Perbedaan teori yang digunakan antara penelitian Irwanti (2011) dengan penelitian peneliti adalah tambahan teori atribusi yang menjelaskan bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya. Terkait dengan *audit judgement* teori ini menjelaskan bahwa *judgement* dibuat oleh seseorang itu disebabkan oleh faktor internal seseorang maupun eksternal yang mewakili variabel penelitian.

Penelitian ini menggunakan kompleksitas tugas sebagai variabel moderasi. Alasan peneliti menggunakan kompleksitas tugas sebagai variabel moderasi

yaitu karena kompleksnya sebuah tugas yang dirasakan auditor dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugasnya dan membuat *judgement* yang berkualitas. Kompleksitas tugas adalah tugas yang tidak terstruktur, sulit dipahami dan bersifat ambigu (Puspitasari, 2011). Kompleksitas tugas dapat membuat seorang auditor tidak konsisten dan tidak akuntabel. Penelitian yang dilakukan oleh Yulia (2019) dan Yusriante (2012) membuktikan secara empiris bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap *audit judgement* yang dihasilkan oleh seorang auditor. Namun kedua penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anton dan William (2019) membuktikan secara empiris bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap *judgement* seorang auditor. Itulah yang mendasari peneliti menggunakan kompleksitas tugas sebagai pemoderasi antara gender, stres kerja, dan tekanan ketaatan terhadap *audit judgement*. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori perilaku perencanaan, dimana teori ini adalah teori pengembangan dari TRA (*Theory of Reasoned Action*). Teori ini mampu menjelaskan bagaimana kepercayaan dan perilaku seorang auditor terhadap kualitas audit. Teori kedua, yaitu teori motivasi prestasi, dimana teori ini membahas tentang bagaimana seorang auditor memiliki motivasi yang tinggi untuk tidak melakukan perilaku yang menyimpang dalam melaksanakan audit. Seorang auditor yang memiliki motivasi yang begitu tinggi terhadap dirinya maka akan kecil kemungkinan ia melakukan perilaku yang menyimpang. Teori ketiga dalam penelitian ini yaitu teori atribusi. Teori ini adalah teori yang mampu menjelaskan dan menguraikan alasan seseorang itu melakukan motif perilakunya dengan melihat perspektif dan menafsirkan penyebab individu tersebut berperilaku.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dan beberapa perbedaan penelitian dengan peneliti yang telah dijelaskan, maka peneliti

bermaksud meneliti kembali faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *audit judgement* dengan judul **“Pengaruh Gender, Stres Kerja, Tekanan Ketaatan terhadap *Audit judgement*, dengan Kompleksitas Tugas sebagai Variabel Moderasi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang peneliti kemukakan, maka dapat dibuatkan rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah gender berpengaruh terhadap *audit judgement* ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *audit judgement* ?
3. Apakah tekanan ketaatan berpengaruh terhadap *audit judgement* ?
4. Apakah kompleksitas tugas memoderasi pengaruh gender terhadap *audit judgement* ?
5. Apakah kompleksitas tugas memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *audit judgement* ?
6. Apakah kompleksitas tugas memoderasi pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgement* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gender terhadap *audit judgement*
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *audit judgement*
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgement*

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gender terhadap *audit judgement* yang dimoderasi kompleksitas tugas
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *audit judgement* yang dimoderasi kompleksitas tugas
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgement* yang dimoderasi kompleksitas tugas

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang dapat diperoleh dengan penelitian ini yaitu diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu akuntansi, khususnya yang berkenaan dengan ilmu bidang audit. Melalui penelitian ini, diharapkan pembaca dapat mengetahui perbedaan *audit judgement* yang dikeluarkan oleh auditor

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan memberikan sumbangan gagasan sebagai pertimbangan dalam melakukan *audit judgement* bagi auditor internal

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Perilaku Rencanaan (*Theory of Planned Behaviour*)

Teori perilaku rencanaan adalah pengembangan dari teori sebelumnya yaitu *theory of reasoned action* (TRA). Ajzen (1991) mengembangkan teori ini dengan menambah sebuah konstruk baru yang disebut control perilaku kepribadian yaitu untuk mengatur perilaku individu yang dibatasi oleh kekurangan-kekurangan dan keterbatasan-keterbatasan dari kekurangan sumber daya yang digunakan untuk berperilaku. TRA yang merupakan sumber pengembangan teori perilaku rencanaan dirancang untuk berhubungan dengan perilaku orang-orang mempunyai tingkat yang tinggi terhadap control kemauannya (*volitional control*) dan mengasumsikan bahwa semua perilaku merupakan domain-domain dari personality dan psikologi sosial. Banyak faktor yang dapat mengganggu hubungan antara minat dan perilaku. Keberhasilan sebuah kinerja dan perilaku tergantung pada kemampuan seseorang untuk memberikan kontrol terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi perilaku. Ajzen (1991) meskipun sebuah kontrol dari kemauan adalah salah satu yang paling berpengaruh dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain, keterbatasan-keterbatasan personal dan hambatan-hambatan eksternal juga dapat mengganggu kinerja dan perilaku. Teori perilaku rencanaan adalah teori tentang niat seseorang dalam berperilaku, artinya bagaimana seseorang memiliki kecenderungan untuk memiliki sebuah perilaku atau tidak melakukan perilaku. Seperti yang telah dijelaskan, mengenai teori perilaku rencanaan, dalam berperilaku seseorang diarahkan oleh beberapa hal atau kepercayaan.

Begitupun auditor berperilaku, dalam hal ini membuat *judgement*, akan dipengaruhi oleh hal-hal tersebut.

Perbedaan gender berpengaruh terhadap kepercayaan perilaku. Wanita dan pria memiliki tingkat pengolahan informasi yang berbeda, wanita dalam mengolah informasi cenderung akan lebih teliti dengan menggunakan informasi yang lebih lengkap dan mengevaluasi kembali informasi yang diperoleh dan tidak gampang menyerah (Meyer dan Levy, 1986) dalam Sabaruddinsah (2007). Perbedaan dalam mengolah informasi yang dilakukan akan memengaruhi sikap mereka terhadap keputusan dalam berperilaku yaitu melakukan pertimbangan atau dalam hal ini melakukan *audit judgement*. Perbedaan ini akan memengaruhi juga terhadap persepsi mereka memandang kepercayaan normatif.

2.1.2 Teori Motivasi Prestasi

Teori motivasi digunakan untuk menjawab permasalahan yang berhubungan dengan teori kebutuhan dan kepuasan. Teori ini awalnya dikembangkan oleh McClelland yang memberikan hasil bahwa terdapat 3 karakteristik dari orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi, yaitu:

1. Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau pencarian atas suatu masalah.
2. Cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung risikonya
3. Memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan tugas yang mereka lakukan.

Seorang auditor yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi tidak akan dipengaruhi oleh stress kerja yang dirasakan auditor ketika adanya kompleksitas tugas dari tugas audit yang mereka emban dalam menghasilkan keputusan dan *judgement* yang relevan atas hasil auditnya. Hal-hal demikian tidak akan

berpengaruh oleh auditor untuk menghasilkan *judgement* secara professional jika ia termasuk dalam orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi.

2.1.3 Teori Atribusi

Teori atribusi adalah teori yang dikembangkan oleh Fritz Heider (1958) dari tulisannya yang berjudul "*psychology of interpersonal Relations*" yang berargumen bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang dan kekuatan eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar. Arfan dan Ishak (2005) menyatakan bahwa teori atribusi adalah teori yang menjelaskan bagaimana proses seseorang untuk menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Terkait dengan *audit judgement*, teori atribusi menjelaskan secara mendalam tentang bagaimana cara individu menilai sesuatu secara berbeda, tergantung bagaimana individu menghubungkan suatu makna pada perilaku tertentu. Maka dari itu, teori ini dapat digunakan untuk menilai *audit judgement* yang tepat, karena setiap auditor pasti memiliki penilaian yang berbeda terhadap situasi yang di hadapi dikarenakan setiap individu memiliki karakteristik personal yang berbeda juga, begitu juga dengan faktor yang mempengaruhi keputusan auditor dalam melaksanakan tugas audit, seperti tekanan ketaatan baik yang berasal dari klien maupun dari atasan.

2.1.5 Audit judgement

Audit judgement adalah bentuk kebijakan yang diambil oleh seorang auditor dalam menentukan pendapatnya mengenai hasil audit yang dilakukan yang mengacu pada pembentukan suatu gagasan, pendapat, atau perkiraan tentang suatu objek yang dalam hal ini adalah laporan keuangan. *Audit judgement* diperlukan saat berhadapan dengan ketidakpastian dan keterbatasan informasi atau data yang diperoleh, dimana seorang auditor dituntut untuk bisa

membuat asumsi yang dapat digunakan untuk membuat dan mengevaluasi *judgement*.

Judgement adalah perilaku yang paling dipengaruhi oleh persepsi situasi. Kriteria *audit judgement* seorang auditor harus memperoleh informasi sesuai dengan bukti audit dan fakta-fakta yang terjadi agar *judgement* yang diambil menjadi lebih akurat.

Proses *Audit judgement*

Judgement auditor diperlukan karena audit tidak dilakukan terhadap seluruh bukti, karena akan memakan waktu yang panjang dan biaya yang tidak sedikit, sehingga tidak efisien. Bukti ini lah yang digunakan untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan. *Audit judgement* diperlukan empat tahap dalam proses audit atas laporan keuangan, yaitu penerimaan perikatan, perencanaan audit, pelaksanaan audit, dan pelaporan audit (Mulyadi, 2010). Penjelasan proses *audit judgement* tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penerimaan Perikatan

Saat auditor menerima suatu perikatan audit, maka harus melakukan *audit judgement* terhadap beberapa hal yaitu integritas manajemen, independensi, objektivitas, kemampuan untuk menggunakan kemahiran profesionalnya dengan kecermatan dan yang pada akhirnya diambil keputusan menerima atau tidak suatu perikatan audit.

2. Perencanaan Audit.

Pada saat tahap perencanaan audit, auditor harus mengenali resiko-resiko dan tingkat materialitas suatu saldo akun yang telah ditetapkan. *Judgement* pada tahap ini digunakan untuk menentukan prosedur-prosedur audit yang selanjutnya dilaksanakan, karena *judgement* pada tahap awal audit ditentukan berdasarkan pertimbangan pada tingkat materialitas yang diramalkan.

3. Pelaksanaan Pengujian Audit

Dalam kaitannya dengan laporan keuangan, *judgement* yang diputuskan oleh auditor akan berpengaruh terhadap opini seorang auditor mengenai kewajaran laporan keuangan. Ada berbagai faktor-faktor pembentuk opini seorang auditor mengenai kewajaran laporan keuangan kliennya, yaitu keandalan sistem pengendalian intern klien, kesesuaian transaksi akuntansi dengan prinsip akuntansi berterima umum, ada tidaknya pembatasan audit yang dilakukan oleh klien dan konsisten pencatatan transaksi akuntansi. Karenanya, dapat dikatakan bahwa *judgement* merupakan aktivitas pusat dalam melaksanakan pekerjaan audit.

4. Pelaporan Audit

Ketetapan *judgement* yang dihasilkan oleh auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya memberikan pengaruh signifikan terhadap kesimpulan akhir (opini) yang akan dihasilkannya. Sehingga secara tidak langsung juga akan memengaruhi tepat atau tidak tepatnya keputusan yang akan diambil oleh pihak luar perusahaan yang mengandalkan laporan keuangan auditan sebagai acuannya

2.1.6 Gender

Hakikatnya, manusia memiliki kedudukan yang setara, laki-laki dan perempuan. Keduanya diciptakan dalam derajat, harkat, dan martabat yang sama. Walaupun memiliki bentuk dan fungsi yang berbeda, itu semua agar keduanya saling melengkapi. Namun dalam perjalanan kehidupan manusia, banyak terjadi perubahan peran dan status atas keduanya, terutama dalam masyarakat. Proses tersebut lama kelamaan menjadi kebiasaan dan membudaya. Dan berdampak pada terciptanya perlakuan diskriminatif terhadap salah satu jenis kelamin. Selanjutnya, muncul istilah gender yang mengacu pada

perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang terbentuk dari proses perubahan peran dan status tadi secara sosial dan budaya.

Gender dianggap sebagai kategori yang bersifat linear yang dimulai dari orientasi sosial yang terdiri atas feminitas dan maskulinitas. Perempuan hanya boleh melaksanakan fungsi perempuan dan orientasi seksual yang bersifat feminin. Sementara laki-laki hanya boleh melaksanakan fungsi laki-laki dan orientasi seksual maskulin. Setiap penyimpangan fungsi dan orientasi seksual akan ditolak dalam peran struktural. Sedangkan Naully (2002) menjelaskan bahwa maskulin adalah sifat-sifat yang dipercaya dan dibentuk oleh budaya sebagai ciri-ciri yang ideal bagi pria. Sedangkan Feminin merupakan ciri-ciri atau sifat-sifat yang dipercaya dan dibentuk oleh budaya sebagai ideal bagi wanita. Feminitas atau maskulinitas ini berkaitan dengan stereotip peran gender. Stereotip peran gender ini dihasilkan dari pengkategorisasian antara perempuan dan laki-laki, yang merupakan suatu representasi sosial yang ada dalam struktur sosial kita. Menurut Ilmu Sosiologi dan Antropologi, gender itu sendiri adalah perilaku atau pembagian peran antara laki-laki dan perempuan yang sudah dikonstruksikan atau dibentuk di masyarakat tertentu dan pada masa tertentu pula. Dan pandangan barat, gender dikonsepsikan dari sudut sosial mengenai definisi laki-laki dan perempuan (Taha, 2004). Pada dasarnya, pendekatan ini melihat dari perspektif biologi yang berkaitan dengan tugas, fungsi, dan peranan keduanya dalam masyarakat dan sebagai individu. Definisi ini sangat berkaitan dengan budaya masyarakat setempat.

Selanjutnya, konsep gender yakni suatu sifat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Misalnya, perempuan dikenal lemah, lembut, cantik, emosional, atau keibuan. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa. Ciri dari sifat itu sendiri

merupakan sifat yang tidak dapat dipertukarkan. Artinya bisa saja ada laki-laki yang lemah lembut atau keibuan, sebaliknya mungkin saja ada perempuan 29 yang kuat, rasional dan perkasa. Ciri ini dilekatkan akibat konstruksi sosial masyarakat, sehingga akhirnya dipandang seolah-olah sebagai ketentuan Tuhan atau kodrat laki-laki dan perempuan. Maka, gender bukanlah perbedaan laki-laki dan perempuan dari sisi biologis melainkan perbedaan yang terbentuk dari sebuah konstruksi sosial.

Pada kasus lain, wanita memiliki tingkat akurasi yang lebih tinggi dibandingkan seorang pria. Pria relatif kurang mendalam dalam menganalisis inti dari suatu keputusan. Wanita pada umumnya memiliki tingkat pertimbangan moral yang tinggi dibandingkan pria, sehingga membuat adanya perbedaan persepsi etika pada saat proses pengambilan keputusan.

2.1.7 Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu bentuk konsekuensi yang memiliki hubungan dengan kejadian-kejadian sekitar lingkungan kerja sehingga dapat menyebabkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan kerja individu (Rohman, 2004). Stres kerja tidak berdampak pada individu saja melainkan akan berdampak pada organisasi juga.

Beberapa ahli mengemukakan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi sumber stres, di antaranya (Robbins, 2003) berpendapat:

a. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja tidak hanya memberikan pengaruh terhadap desain organisasi, namun juga pada stres yang terjadi antara pekerja dan organisasinya. Faktor lingkungan yang berpengaruh meliputi ketidak pastian politik, situasi ekonomi yang tidak menentu, yaitu akibat perubahan dunia bisnis yang meningkatkan kecemasan pegawai akan kelangsungan pekerjaannya dan

ketidakpastian teknologi yang menuntut pekerja untuk selalu memperbarui kemampuan mereka dalam mengoperasikan alat-alat teknologi.

b. Faktor organisasi

Tekanan dan tuntutan yang dilakukan untuk menghindari error dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas, pekerjaan yang berlebihan, tuntutan yang berlebihan pada pekerjaan, pimpinan yang tidak perhatian, dan rekan kerja yang tidak nyaman adalah beberapa contoh hal yang mempengaruhi ada tidaknya stressor yang menyebabkan stres kerja. Robbins juga menambahkan faktor-faktor organisasi dikategorikan sebagai berikut:

1) Tuntutan pekerjaan. Faktor ini berhubungan dengan pekerjaan, meliputi desain dari pekerjaan tersebut (autonomi, variasi pekerjaan, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan iklim organisasi).

2) Tuntutan peran. Faktor ini berhubungan dengan tekanan yang ada pada lingkungan kerja yang dirasakan pekerja akibat dari peran yang dimainkan dalam organisasinya. Konflik peran menyebabkan ekspektasi yang berpotensi membuat pekerja mengalami kesulitan untuk berbaur dengan lingkungan sosial dan merasa puas dengan pekerjaannya. Peran yang berlebihan juga mempengaruhi tingkat stres kerja. Peran yang berlebihan juga yang merupakan situasi yang dirasakan pekerja ketika mereka diminta bekerja melebihi batas waktu yang disepakati. Faktor peran yang juga dapat menyebabkan stres kerja adalah ambiguitas peran yaitu ketika pekerja merasa pekerjaannya tidak tergambar dan dimengerti dengan jelas dan pekerja tidak mengetahui secara pasti apa yang dikerjakan.

3) Tuntutan Interpersonal. Adalah faktor yang mempengaruhi stres yang berasal dari pekerja lain. Kurangnya dukungan sosial dari kolega dan rendahnya

hubungan interpersonal dapat menyebabkan stres kerja, terutama pada pekerja yang membutuhkan kebutuhan sosial yang tinggi.

4) Struktur organisasi, yaitu faktor yang menjelaskan perbedaan level pada organisasi, derajat aturan dan regulasi dan cara keputusan akan dibuat. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat menyebabkan stres kerja bagi karyawan.

5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi faktor stres. Aspek intrinsik menurut Munandar (2001) salah satunya adalah tuntutan tugas. Tuntutan tugas meliputi beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan sebuah faktor timbulnya stres yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dan jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan tugasnya.

2.1.8 Tekanan Ketaatan

Tekanan ketaatan adalah jenis tekanan pengaruh sosial yang dihasilkan ketika individu dengan perintah langsung dari perilaku individu lain. Berikut ini adalah pengertian-pengertian dari tekanan ketaatan yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah: Mangkunegara (2013) menyatakan : “Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempatnya bekerja”. Yustrianthe (2012) menyatakan : “Tekanan yang diterima auditor dari atasan maupun klien/ auditee dengan maksud agar auditor menjalankan perintah atau

keinginan atasan atau klien. Tekanan ketaatan merupakan variabel independen". Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dalam hal ini tekanan ketaatan diartikan sebagai tekanan yang diterima oleh auditor junior dari auditor senior atau atasan dan entitas yang diperiksa untuk melakukan tindakan yang menyimpang dari standar profesionalisme. Intruksi atasan dalam suatu organisasi akan mempengaruhi perilaku bawahan karena atasan memiliki otoritas. Menurut Feuer Stein faktor-faktor yang mempengaruhi tingkatan kepatuhan adalah:

a. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan klien dapat meningkatkan kepatuhan, sepanjang bahwa pendidikan tersebut merupakan pendidikan yang aktif.

b. Akomodasi

Suatu usaha harus dilakukan untuk memahami ciri kepribadian klien yang dapat mempengaruhi kepatuhan adalah jarak dan waktu, biasanya orang cenderung malas melakukan ditempat yang jauh.

c. Modifikasi Faktor Lingkungan dan Sosial

Hal ini berarti membangun dukungan sosial dari keluarga dan temanteman, kelompok-kelompok pendukung dapat dibentuk untuk membantu kepatuhan terhadap program-program yang dijalankan.

d. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil tahu dan ini terjadi setelah seorang melakukan pengindraan terhadap suatu obyek tertentu, dari pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng dari perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Menurut fungsinya pengetahuan merupakan dorongan besar untuk ingin tahu, untuk mencari penalaran, dan untuk mengorganisasikan pengalamannya. Adanya unsur pengalaman yang semula tidak konsisten dengan apa yang diketahui oleh individu akan disusun, ditata kembali atau diubah sedemikian rupa, sehingga tercapai suatu konsisten.

e. Usia

Usia adalah umur yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai saat akan berulang tahun. Semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan, masyarakat yang lebih dewasa akan lebih dipercaya dari pada orang yang belum cukup tingkat kedewasaannya. Hal ini sebagai akibat dari pengalaman dan kematangan jiwanya.

f. Dukungan Keluarga

Keluarga adalah unit terkecil masyarakat yang terdiri atas 2 orang atau lebih, adanya persaudaraan atau pertalian darah, hidup dalam satu rumah tangga berinteraksi satu sama lain.

Jenis-jenis Tekanan Ketaatan Menurut Mangkunegara (2013) ada dua jenis tekanan ketaatan yang dihadapi auditor, yaitu :

1. Perintah dari atasan

Tekanan ini berupa perintah atasan kepada auditor yang memeriksa untuk merubah opini dengan mengabaikan bukti-bukti yang telah terkumpul agar bisa memberikan opini wajar tanpa pengecualian. Sanksi yang diberikan kepada auditor yang tidak mengikuti perintah atasan yaitu, auditor tersebut tidak akan

diberi penugasan lagi di entitas tersebut. Sanksi tersebut lebih jauh lagi akan berdampak pada lambatnya kenaikan jenjang karir. Atasan termotivasi melakukan hal ini disebabkan adanya hubungan yang baik antara atasan dengan entitas yang diperiksa atau adanya imbalan yang diterima oleh atasan dari entitas tersebut. Contohnya terdapat aset bernilai material yang berasal dari penyertaan modal pemerintah pusat atau daerah yang telah digunakan oleh perusahaan. Atasan memerintahkan aset yang bernilai material di catat dulu oleh perusahaan karena jika dicatat itu akan berpengaruh pada opini yang dikeluarkan yaitu menjadi wajar dengan pengecualian.

2. Keinginan klien untuk menyimpang dari standar professional auditor

Tekanan ketaatan ini timbul akibat adanya kesenjangan ekspektasi yang 39 terjadi antara entitas yang diperiksa dengan auditor telah menimbulkan suatu konflik tersendiri bagi auditor. Dalam suatu audit umum (general audit atau opiniom audit), auditor dituntut untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan entitas untuk menghindari adanya pergantian auditor. Pemberian opini wajar tanpa pengecualian tanpa bukti-bukti audit yang memadai, dapat berubah dari masalah standar audit (khususnya masalah standar pelaporan) ke masalah kode etik (independensi dan benturan kepentingan). Pemenuhan tuntutan entitas merupakan pelanggaran terhadap standar audit.

2.1.9 Kompleksitas Tugas

Tugas melakukan audit cenderung merupakan tugas yang banyak menghadapi persoalan yang kompleks. Auditor dihadapkan dengan tugas-tugas yang kompleks, banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu dengan yang lainnya. Kompleksitas audit didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas audit. Ada auditor yang mempersepsikan tugas audit sebagai tugas

dengan kompleksitas tinggi dan sulit. Sementara auditor lain ada yang mempersepsikan sebagai tugas yang mudah.

Auditor selalu dihadapkan dengan tugas yang banyak dan berbeda-beda dan saling terkait satu sama lain. Ada beberapa pendapat yang menyatakan pengertian dari kompleksitas tugas itu sendiri diantaranya adalah menurut Wood dalam Jammilah (2007) menyatakan bahwa :

“Sebagai tugas yang terdiri atas bagian-bagian yang banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu sama lain”

Dari penjelasan tersebut kompleksitas pada penelitian ini didefinisikan sebagai tugas yang kompleks, terdiri atas bagian-bagian yang banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu sama lain.

Dimensi Kompleksitas Tugas

Dalam pelaksanaan tugasnya yang kompleks, auditor sebagai anggota pada suatu tim audit memerlukan keahlian, kemampuan dan tingkat kesabaran yang tinggi. Menurut Bonner (1994) Terdapat tiga dimensi dari kompleksitas tugas, yaitu :

1. Tugas yang tidak terstruktur
2. Tugas yang membingungkan
3. Tugas yang sulit

Dari ketiga dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Tugas yang tidak terstruktur

Menurut Restuningdiah dan Nadhiroh (2010) yang menyatakan bahwa :
“Struktur adalah terkait dengan kejelasan informasi (information clarity)” Menurut pernyataan diatas kejelasan informasi ini berasal dari wewenang dan tanggung jawab dari atasan. Sedangkan apabila tugas yang tidak terstruktur tidak adanya wewenang dan tanggung jawab serta informasi yang jelas.

2. Tugas yang membingungkan

Tugas yang membingungkan merupakan salah satu faktor lain pada kompleksitas tugas. Menurut Restuningdiah (2010) menyatakan bahwa:

“Tugas-tugas yang membingungkan (ambigu) yaitu tugas yang akan membuat seseorang kesulitan untuk mengerjakannya karena terlalu banyak instruksi, begitupun dengan tugas yang tidak terstruktur, meskipun tugas tersebut adalah tugas utama atau tugas lain akan dianggap sama saja dan bisa jadi menyulitkan karena hasilnya tidak akan sesuai dengan harapan. Untuk itu diperlukan sebuah kompetisi yang memadai dan dilakukan pula supervise dari para seniornya”. Menurut pernyataan diatas tugas yang membingungkan yaitu tugas yang terlalu banyak instruksi sehingga membingungkan orang yang mengerjakan pekerjaan tersebut.

3. Tugas yang sulit

Seorang auditor dituntut untuk tetap konsisten dalam menyelesaikan tugas auditnya. Sebuah tugas dibebankan oleh orang yang berkompeten dibidangnya, karena akan terdapat perbedaan persepsi dalam mendefinisikan tugas-tugas yang kompleks, seperti menurut Restuningdiah dalam Siti Asih Nadhiroh (2010) yang berpendapat bahwa :

“Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikannya sebagai tugas yang mudah”. Banyaknya informasi atau tidak memiliki kejelasan instruksi itu akan menyulitkan auditor yang melakukan pekerjaan audit tersebut. Pemahaman terhadap kompleksitas tugas pada suatu manajemen audit dinilai bisa membantu solusi terbaik untuk menjadikan tugas yang kompleksitas tersebut menjadi dapat dengan mudah diselesaikan, karena diduga semakin banyak kompleksitas yang dihadapi oleh para auditor maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam

membuat sebuah *judgement*, untuk itu sarana dan tehnik pembuatan keputusan serta latihan tertentu telah disesuaikan sedemikian rupa dengan keganjilan terhadap kompleksitas tugas audit.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Pektra dan Kurnia (2015) melakukan penelitian menggunakan 4 variabel independen, yaitu: Gender, kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, dan pengalaman auditor terhadap *audit judgement*. Objek pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jakarta dan Tangerang. Sampel penelitian ini diambil dari 110 yang diambil berdasarkan teknik *convenience sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender, tekanan ketaatan dan pengalaman auditor tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *audit judgement*. Sedangkan variabel kompleksitas tugas memiliki pengaruh signifikan terhadap *audit judgement*.

Ainayah dkk (2017) melakukan penelitian menggunakan 5 variabel independen, yaitu: Gender, tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, pengalaman auditor, dan pengetahuan auditor terhadap *audit judgement*. Objek penelitian ini adalah BPK Perwakilan Provinsi Bali. Sampel penelitian ini adalah beberapa auditor yang bekerja di BPK Perwakilan Provinsi Bali. Teknik pengambilan sampel dengan teknik *convenience sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh terhadap *audit judgement*.

Irwanti (2011) melakukan penelitian dengan variabel independen yaitu, gender, tekanan ketaatan, terhadap *audit judgement* dan kompleksitas tugas sebagai variabel moderasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah. Sampel penelitian ini adalah 71 orang auditor fungsional BPKP dengan kriteria peneliti. Teknik

pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender dan tekanan ketaatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *judgement*. Namun variabel kompleksitas tugas hanya memperkuat pengaruh gender terhadap *audit judgement*

Gendrianto, dkk (2018) melakukan penelitian dengan menggunakan variabel independen yaitu, kompleksitas tugas, stres kerja dan pengalaman auditor terhadap *audit judgement*. Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada 30 Kantor Akuntan Publik yang tersebar pada 6 wilayah di kota Bandung yaitu sebanyak 513 auditor. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Berdasarkan perhitungan maka jumlah auditor yang digunakan pada penelitian ini adalah 80.

Putri (2018) melakukan penelitian dengan menggunakan variabel independen yaitu, tekanan ketaatan, *self-efficacy* dan kompleksitas tugas terhadap *audit judgement*. Populasi pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor BPK Perwakilan Sumatera Barat. Sampel sebanyak 40 orang auditor. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *audit judgement*, tekanan ketaatan tidak memiliki pengaruh terhadap *audit judgement*, kompleksitas tugas memperlemah pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgement*, dan kompleksitas tugas memperlemah pengaruh *self-efficacy* terhadap *audit judgement*