

SKRIPSI

PENGARUH *ROLE STRESS* DAN *TIME BUDGET PRESSURE* TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)

WANNI MANARANG



**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

**PENGARUH *ROLE STRESS* DAN *TIME BUDGET PRESSURE* TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**WANNI MANARANG
A031171324**



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

PENGARUH *ROLE STRESS* DAN *TIME BUDGET PRESSURE* TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)

disusun dan diajukan oleh

WANNI MANARANG
A031171324

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 12 Juli 2024

Pembimbing Utama



Drs. Muhammad Ashari, M.SA., Ak., CA
NIP 19650219 199403 1 002

Pembimbing Pendamping



Dr. Aini Indrijawati, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP 19681125 199412 2 002

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si., Ak., ACPA
NIP 19650307 199403 1 003

SKRIPSI

PENGARUH *ROLE STRESS* DAN *TIME BUDGET PRESSURE* TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)

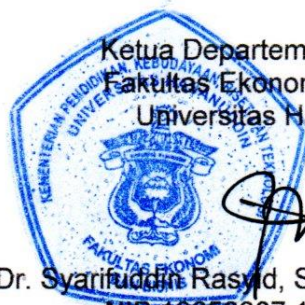
disusun dan diajukan oleh

WANNI MANARANG
A031171324

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **25 Juli 2024** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Drs. Muhammad Ashari, M.SA., Ak., CA	Ketua	
2	Dr. Aini Indrijawati, S.E., M.Si., Ak., CA	Sekretaris	
3	Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si., Ak., ACPA	Anggota	
4	Dr. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA	Anggota	



Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si., Ak., ACPA
NIP 19650307 199403 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

nama : Wannu Manarang

NIM : A031171324

departemen/program studi : Akuntansi/Strata Satu (S1)

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul,

**PENGARUH *ROLE STRESS* DAN *TIME BUDGET PRESSURE*
TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

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

Makassar, 06 Juni 2024

Yang membuat pernyataan,



Wanni Manarang

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir peneliti untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan Bapak Drs. Muhammad Ashari, M.SA., Ak., CA selaku pembimbing pertama dan Dr. Aini Indrijawati, S.E., M.Si., Ak., CA selaku pembimbing kedua. Terima kasih atas waktu, tenaga, saran dan motivasi yang diberikan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Ucapan terima kasih juga peneliti tujukan kepada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan izin dan bantuan kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini. Peneliti tak lupa mengucapkan terima kasih kepada bapak Fredik Aba' dan ibu Venita Palimbong, adek-adek, beserta keluarga dan teman-teman peneliti yang telah memberikan bantuan selama proses penelitian skripsi ini.

Akhir kata skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Sekian dan terima kasih

Makassar, 06 Juni 2024

Peneliti

Wanni Manarang

ABSTRAK

PENGARUH *ROLE STRESS* DAN *TIME BUDGET PRESSURE* TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)

*The effect of Role Stress and Time Budget Pressure on Auditor's performance
(Empirical Study at BPKP Representative of South Sulawesi Province)*

Wanni Manarang
Muhammad Ashari
Aini Indrijawati

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh *role stress* dan *time budget pressure* terhadap kinerja auditor pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah auditor yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan pemanfaatan program SPSS 27. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu kuesioner yang dibagikan kepada para responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, *time budget pressure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: *Role Stress, Time Budget Pressure, Kinerja Auditor*

This research aims to analyze and test the effect of role stress and time budget pressure on auditor's performance of the auditor in BPKP Representative of South Sulawesi Province. The number of auditor's sampled in this research was 30 respondents. The method used in this research was multiple regression analysis by utilizing SPSS 27 program. This research used primary data questionnaires that were distributed to the respondents. The results of this research revealed that role stress has an positive and significant effect on the auditor's performance, time budget pressure has an positive and significant effect on the auditor's performance

Keywords: *Role Stress, Time Budget Pressure, Auditor's Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	6
1.4.2 Kegunaan praktis	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Teori Atribusi.....	8
2.1.1 Kinerja Auditor	10
2.1.2 <i>Role Stress</i>	11
2.1.3 Konflik Peran (<i>Role Conflict</i>)	13
2.1.4 Ketidakjelasan Peran (<i>Role Ambiguity</i>)	14
2.1.5 Kelebihan Peran (<i>Role Overload</i>)	15
2.1.6 <i>Time Budget Pressure</i>	16
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Pemikiran.....	18
2.4 Hipotesis	20
2.4.1 Pengaruh <i>Role Stress</i> Terhadap Kinerja Auditor	20
2.4.2 Pengaruh <i>Time Budget Pressure</i> Terhadap Kinerja Auditor	21
2.4.3 Pengaruh <i>Role Stress</i> dan <i>Time Budget Pressure</i> Terhadap Kinerja Auditor	22

BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Rancangan Penelitian	25
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.3 Populasi dan Sampel	25
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	27
3.6.1 Variabel Penelitian	27
3.6.2 Definisi Operasional Variabel	28
3.7 Instrumen Penelitian	30
3.8 Analisis Data	30
3.8.1 Statistik Deskriptif	30
3.8.2 Uji Kualitas Data	31
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	31
3.8.4 Uji Hipotesis	33
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 36
4.1 Deskripsi Tempat Penelitian.....	36
4.2 Deskripsi Data.....	37
4.2.1 Karakteristik Responden	37
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	40
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	40
4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	41
4.2.1.6 Statistik Deskriptif Tendensi Sentral.....	42
4.3 Analisis Data	43
4.3.1 Uji Statistik Deskriptif	43
4.3.2 Statistik Deskriptif Variabel Role Stress (X1)	44
4.3.3 Statistik Deskriptif Variabel <i>Time Budget Pressure</i> (X2)	45
4.3.4. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Auditor (Y)	45
4.4 Uji Kualitas Data	46
4.4.1 Uji Validitas	46
4.4.2. Uji Reliabilitas	48
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.5.1 Uji Normalitas.....	48
4.5.2 Uji Multikolinearitas	49
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas.....	50
4.5.4 Uji Regresi Linear Berganda	51

4.6	Uji Hipotesis	52
4.6.1	Uji Adjusted R2 (Koefisien Determinasi)	52
4.6.2	Uji Statistik t	53
4.6.3	Uji Statistik F	54
4.7	Pembahasan	56
4.7.1	Pengaruh <i>Role Stress</i> Terhadap Kinerja Auditor	56
4.7.2	Pengaruh <i>Time Budget Pressure</i> Terhadap Kinerja Auditor	57
4.7.3	Pengaruh <i>Role Stress</i> dan <i>Time Budget Pressure</i> Terhadap Kinerja Auditor	58
BAB V PENUTUP		59
5.1	Kesimpulan	59
5.2	Saran	59
5.3	Keterbatasan Penelitian	60
DAFTAR PUSTAKA		61
LAMPIRAN		65

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	17
4.1 Distribusi Kuesioner	36
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	39
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	39
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	40
4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Tendensi Sentral	41
4.8 Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Penilaian Responden.....	43
4.9 Hasil uji Statistik Deskriptif Variabel <i>Role Stress</i>	43
4.10 Hasil uji Statistik Deskriptif Variabel <i>Time Budget Pressure</i>	44
4.11 Hasil uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Auditor	44
4.12 Variabel <i>Role Stress</i>	45
4.13 Variabel <i>Time Budget Pressure</i>	46
4.14 Variabel Kinerja Auditor.....	46
4.15 Hasil uji Realibilitas	47
4.16 Hasil uji Normalitas.....	48
4.17 Hasil uji Multikolinearitas	48
4.18 Hasil uji Heteroskedastisitas.....	49
4.19 Hasil uji Regresi Linear Berganda	50
4.20 Hasil uji Adjusted R2 (koefisien determinasi)	51
4.21 Hasil uji Statistik t	52
4.22 Hasil uji F	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	19
2.2 Kerangka Konseptual	23

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Biodata	66
2. Kuesioner Penelitian.....	67
3. Hasil Uji Analisis Data	72
4. Tabel r	81
5. Tabel t	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sepuluh tahun terakhir, auditor memiliki peranan penting dalam suatu entitas atau perusahaan. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang auditor harus mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya. Kinerja auditor menjadi perhatian pengguna laporan keuangan dalam tugasnya untuk mengaudit dan menghasilkan informasi bagi pihak yang berkepentingan. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan suatu pekerjaan yang dilakukan apakah akan baik atau sebaliknya (Ermawati dkk. 2014).

Berdasarkan teori atribusi yang mengatakan bahwa perilaku individu dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, dimana kinerja seseorang dapat dilihat apakah berjalan dengan baik atau tidak. Adapun kinerja auditor yang baik dapat di ukur dengan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kualitas yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan berdasarkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang. Kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dicapai dengan target yang telah ditentukan. Sedangkan ketepatan waktu merupakan batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan.

Boundary Spanning Activities (BSA) adalah sejauh mana seseorang melakukan aktivitas mencari informasi tambahan untuk pengambilan keputusan. Individu yang berada pada *boundary spanning* sangat berpotensi mengalami tekanan peran (*role stress*), maka seorang auditor harus mampu mengendalikan serta mengelola tekanan peran yang dihadapinya dengan baik.

Menurut Amalia (2017), *role stress* merupakan suatu kondisi dimana seorang terpengaruh oleh sesuatu samar-samar dan bertentangan sehingga bertindak lain yang dapat menyebabkan tidak independen sehingga hasil pekerjaannya menjadi bias dan merugikan pihak-pihak tertentu.

Sedangkan, Utama dan Surya (2019) *role stress* yaitu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Maka dari itu seorang auditor sangat membutuhkan pengendalian yang baik terhadap tekanan peran yang dihadapinya, sebab tekanan peran akan memberikan dampak pada hasil dari kinerjanya.

Adanya tekanan peran yang dialami oleh auditor sering berkaitan dengan timbulnya konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dan kelebihan peran (*role overload*). Konflik peran muncul akibat adanya sebuah ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual didalam organisasi terhadap orang lain yang ada di dalam maupun diluar organisasi (Usrah dkk. 2023). Ketidakjelasan peran muncul akibat kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan (Usrah dkk. 2023). Kelebihan peran merupakan suatu kondisi ketika individu memiliki pekerjaan yang terlalu banyak untuk dilakukan pada waktu yang terbatas dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Fadila dkk. 2022).

Selain *role stress*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah *time budget pressure* (tekanan anggaran waktu) yang diistilahkan sebagai suatu kendala yang timbul akibat adanya keterbatasan waktu atau keterbatasan sumber daya yang dialokasikan dalam melaksanakan penugasan (Dzoort dan Lord dalam Afidhiena. 2016). Dengan adanya tekanan anggaran waktu seorang auditor bisa menyelesaikan tahapan audit sesuai dengan waktu yang telah

dianggarkan, sehingga auditor dapat lebih efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Terdapat beberapa elemen yang menyebabkan terjadinya tekanan waktu yaitu adanya persaingan *fee*, kemampuan laba perusahaan, dan adanya keterbatasan personil (Rustiarini, 2014). Dengan pengelolaan waktu yang dianggarkan dalam menyelesaikan tugasnya, maka seorang auditor harus mampu mengelola waktu yang diberikan untuk digunakan sebaik mungkin dalam pemeriksaannya, semakin baik pengelolaan waktu yang dilakukannya maka hasil dari kinerjanya akan lebih baik.

Salah satu kasus yang pernah terjadi di Indonesia yaitu kasus yang menimpa akuntan publik Justinus Aditya Sidharta yang diindikasikan melakukan kesalahan dalam mengaudit laporan keuangan PT. Great River International, Tbk. Kasus tersebut muncul setelah adanya temuan auditor investigasi dari BAPEPAM yang menemukan indikasi penggelembungan *account* penjualan, piutang dan aset sehingga ratusan milyar rupiah pada laporan keuangan *Great River* yang mengakibatkan perusahaan tersebut akhirnya kesulitan arus kas dan gagal dalam membayar utang. Sehingga berdasarkan investigasi tersebut BAPEPAM menyatakan bahwa akuntan publik yang memeriksa laporan keuangan *Great River* ikut menjadi tersangka. Oleh karenanya, Menteri Keuangan RI terhitung sejak tanggal 28 November 2006 telah membekukan izin akuntan publik Justinus Aditya Sidharta selama dua tahun karena terbukti melakukan pelanggaran terhadap Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) berkaitan dengan Laporan Audit atas Laporan Keuangan Konsolidasi PT. *Great River* International, Tbk (Halman, 2017).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Rahmadhanty dan Farah (2020) dan juga Aurora Dahniar dan Eka Ariaty Arfah (2019). Pertama replikasi dari penelitian Rahmadhanty dan Farah (2020) menemukan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu meneliti terkait kinerja auditor, hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independen. Dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel independen yaitu gaya hidup sehat, gaya kepemimpinan, dan *time budget pressure*. Pada penelitian ini mengadopsi 1 variabel dari penelitian sebelumnya yaitu *time budget pressure*, kemudian menambahkan variabel *role stress* karena peneliti merasa bahwa *role stress* juga sangat penting dalam kinerja auditor dalam menimbulkan dampak terhadap kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan juga menyebabkan menurunnya tingkat suatu kinerja individu yang bekerja dalam suatu organisasi.

Selanjutnya, replikasi dari penelitian Aurora Dahniar dan Eka Ariaty Arfah (2019). Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu meneliti terkait kinerja auditor. Namun, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel independennya. Penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel independen yaitu *role conflict*, *role ambiguity*, dan *emotional quotient*. Pada penelitian ini mengadopsi 1 variabel dari penelitian sebelumnya yaitu *role stress*, kemudian menambahkan variabel *time budget pressure* karena peneliti merasa bahwa *time budget pressure* juga sangat penting dalam kinerja auditor dalam menjalankan tugas yang ada. Akibat dari waktu yang diberikan tidak cukup, maka auditor akan bekerja dibawah tekanan sehingga auditor mengerjakan tugasnya lebih cepat dan mengabaikan beberapa proses audit dihilangkan sehingga menghasilkan kinerja yang buruk dan

mempengaruhi hasil audit. Efek terhadap kualitas audit, dapat menurunkan tingkat penyelidikan maupun salah saji yang dapat menurunkan kinerja auditor, gagal meneliti dengan standar yang ditetapkan dan dangkal informasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh *Role Stress* dan *Time Budget Pressure* terhadap Kinerja Auditor”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah *time budget pressure* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah *role stress* dan *time budget pressure* berpengaruh terhadap kinerja auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, adapun tujuan penelitian pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor.
2. Untuk menganalisis pengaruh *time budget pressure* terhadap kinerja auditor.
3. Untuk menganalisis pengaruh *role stress* dan *time budget pressure* terhadap kinerja auditor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi sebagai referensi untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh *role stress* dan *time budget pressure* terhadap kinerja auditor (Studi pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan).

1.4.2 Kegunaan praktis

1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Bermanfaat untuk pengembangan ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

2. Instansi

Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan keahliannya dalam melaksanakan tugasnya, dalam hal ini Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan

3. Peneliti

Diharapkan dari penelitian ini memberi wawasan tambahan kepada peneliti. Begitupun hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya berkaitan dengan pengaruh *role stress* dan *time budget pressure* terhadap kinerja auditor (Studi pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan).

4. Bagi Masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja auditor.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian kali ini, sistematika penulisan yang digunakan merujuk pada Buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis (2012). Dalam penulisan penelitian ini terdiri atas 5 bab, masing-masing diuraikan:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang dibutuhkan dalam menunjang penelitian, konsep yang relevan yang telah dirumuskan, teori-teori pendukung penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan mengenai rancangan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, serta analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian, analisis data, dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, saran-saran kepada pihak terkait serta keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Atribusi

Teori Atribusi adalah teori yang dikembangkan oleh Fritz Heider (1958). Teori Atribusi menurut (Fritz Heider dalam Lidayanti. 2020) menyatakan bahwa perilaku seorang individu ditentukan oleh kombinasi antara faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang contohnya kemampuan atau usaha, dan faktor eksternal yaitu merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar misalnya *task difficulty* atau keberuntungan. Teori atribusi terkait dengan proses individu dalam menginterpretasikan peristiwa yang disebabkan oleh komponen lingkungan mereka yang relatif stabil. Teori ini menjelaskan terkait dengan perilaku seseorang terhadap keadaan dan kondisi di sekitarnya dan mengetahui alasan seseorang melakukan perilaku tersebut. Teori atribusi menjelaskan terkait metode kita menilai orang dengan berbeda yang didasarkan pada pengertian yang kita atribusikan pada sebuah perilaku (Robbins dan Judge dalam Hendra dkk. 2019). Berdasarkan hal ini, mengungkapkan bahwa pada saat kita mengamati perilaku seseorang, kita mencoba untuk menentukan apakah perilaku yang demikian diakibatkan oleh faktor internal dan eksternal. Berdasarkan uraian diatas, bisa disimpulkan bahwa teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang faktor-faktor atau motif yang memberi pengaruh terhadap perilaku individu. Dalam hidupnya seorang individu akan membentuk ide tentang orang lain dan kondisi yang ada di sekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions* (Fernando, 2017). *Dispositional attributions* atau penyebab

internal yang merujuk pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seorang individu seperti sifat, persepsi diri, kemampuan, semangat. Sedangkan *situational attributions* atau penyebab eksternal lebih mengacu kepada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Dengan kata lain setiap tindakan atau ide yang akan dikerjakan oleh seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Dalam penelitian ini menggunakan teori atribusi sebagai teori yang bermanfaat untuk menjelaskan bagaimana pengaruh *role stress* dan *time budget pressure* terhadap kinerja auditor. Berdasarkan teori atribusi, *role stress* merupakan faktor internal dan eksternal dari seorang auditor. Dari segi faktor internal, *role stress* dianggap sebagai kemampuan dalam mengerjakan audit secara maksimal di bawah tekanan. Selain faktor internal, ada juga faktor eksternal dari *role stress* yaitu tuntutan peran. Dalam hal ini merupakan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut. Ketika perilaku-perilaku yang diharapkan dari seseorang tidak konsisten maka seseorang akan mengalami stres, ketidakpuasan dan memiliki kinerja yang kurang efektif. Selain itu, berdasarkan teori atribusi, *time budget pressure* merupakan faktor eksternal. Jika dihubungkan dengan profesi auditor, *time budget pressure* merupakan ketidakseimbangannya antara waktu yang tersedia dengan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan proses audit. Pelaksanaan audit tentunya akan optimal jika tidak adanya tekanan waktu. Hal ini akan membuat auditor lebih memiliki waktu yang lebih panjang untuk mendeteksi salah saji material sehingga akan menghasilkan kualitas audit yang tinggi. Tekanan anggaran waktu ini juga

dapat membuat para auditor melakukan perilaku yang menyimpang, seperti *premature sign off*.

2.1.1 Kinerja Auditor

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai seseorang) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Baehaki dan Faisal, 2020). Makom (2020) kinerja auditor merupakan suatu hasil pekerjaan yang telah diselesaikan auditor dalam tugas pemeriksaan pada kurun waktu tertentu. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang sudah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas yang berhubungan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas merupakan jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu terhadap kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Kinerja auditor profesional merujuk pada prestasi kerja auditor yang dinilai berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja auditor yang buruk dalam melaksanakan tugas tentu dipengaruhi oleh situasi di mana auditor rentan mengalami stres kerja. Auditor sering kali dihadapkan pada suasana kerja yang tidak kondusif serta harus menjalin relasi dengan tidak sedikit individu lain, tidak hanya di dalam organisasi namun juga di luar organisasi dengan permintaan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, juga dipengaruhi oleh *time budget pressure* dan *task complexity*, auditor akan cenderung merasa terbebani dengan *time budget pressure* yang

tinggi dan tugas yang bersifat rumit sehingga akan timbul rasa stres dan mempengaruhi perilaku auditor dalam kinerjanya sehingga tidak efektif dan efisien.

Ada beberapa dimensi yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja (Griffin, 2015:231) antara lain:

1. Kualitas

Menyangkut tingkat sejauh mana cara kerja atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diinginkan.

2. Kuantitas

Menyangkut jumlah yang diwujudkan, contohnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu dimensi ini juga menjadi pertimbangan didalam mengukur kinerja seseorang.

Dengan tidak mengabaikan kualitas dan kuantitas output yang harus ditempuh, seorang individu dinilai mempunyai kinerja yang baik apabila individu tersebut bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu ataupun bahkan melakukan penghematan waktu.

2.1.2 Role Stress

Stres kerja merupakan suatu keadaan dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang berhubungan dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang (Robbins dan Judge dalam Nurhidayat, 2022). *Role stress* diartikan sebagai sumber-sumber stres (tekanan) yang berhubungan dengan pengharapan atas pola

perilaku seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam suatu unit sosial. *Role stress* yaitu suatu kondisi di mana seorang auditor merasa tertekan dalam melaksanakan tugas atau peran yang diakibatkan oleh hasil pekerjaan yang kurang baik (Ermawati dkk. 2014). Menurut Trisnawati (2017) menjelaskan stres karena peran (*role stress*) terjadi saat seorang individu tidak memahami apa yang dikerjakannya, beban kerja yang dirasakan cenderung berat dan peran yang tidak jelas di tempat kerjanya. Senada dengan apa yang diungkapkan oleh Trisnawati (2017) tekanan peran (*role stress*) terjadi ketika seorang auditor merasa tertekan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. *Role stress* merupakan suatu keadaan dimana seorang terpengaruh oleh sesuatu samar-samar dan bertentangan sehingga bertindak lain yang bisa menyebabkan tidak independen sehingga hasil pekerjaannya menjadi bias dan merugikan pihak-pihak tertentu (Amalia, 2017). Sehubungan dengan beberapa pernyataan di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa *role stress* merupakan situasi dimana dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, seorang auditor merasa tertekan dengan adanya peran yang saling bertentangan atau tidak jelas sehingga mempengaruhi kualitas hasil pekerjaannya.

Wiryathi dkk. (2014) mengungkapkan bahwa profesi dibidang akuntansi secara khusus auditor, merupakan profesi yang memiliki tingkat stres yang tinggi. Stres pada tingkat tinggi tertentu justru dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya dan menyelesaikan pekerjaannya. Tetapi, tingkat stres yang berlebihan justru dapat berpengaruh negatif yang bisa menimbulkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, serta juga dapat menimbulkan depresi dan kegelisahan (Rizkia dan Reskino, 2016). *Role stress* meliputi *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload*.

2.1.3 Konflik Peran (*Role Conflict*)

Konflik peran (*role conflict*) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada harapan peran yang berlainan atau saling berlawanan satu dengan yang lain. Konflik peran muncul apabila terjadi lebih dari satu permintaan dari sumber yang berbeda yang dapat menimbulkan dampak negatif terhadap individu sehingga mengakibatkan ketegangan kerja yang akan menimbulkan adanya perasaan tidak nyaman pada saat berada dilingkungan kerjanya. Konflik peran merupakan suatu konflik yang muncul disebabkan adanya mekanisme pengendalian birokrasi organisasi yang tidak sesuai dengan norma aturan, etika, dan kemandirian profesional (Rifki Patria, 2016). Ketika auditor mendapat konflik peran atau ketidakcocokan seseorang terhadap peran yang bertolak belakang, maka akan menyebabkan auditor lebih condong pada penerimaan perilaku yang menyimpang (Wiratama dkk. 2019).

(Sedarmayanti dalam Jayanto Idris. 2021) terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran sebagai berikut :

1. Masalah Komunikasi

Hal ini diakibatkan salahnya pengertian yang berkaitan dengan kalimat, bahasa yang kurang atau sulit dipahami atau informasi yang mendua dan tidak lengkap.

2. Masalah Struktur Organisasi

Hal ini disebabkan karena adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

3. Masalah Pribadi

Hal ini disebabkan karena tidak sesuai dengan tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

Konflik peran yaitu perselisihan yang disebabkan karena keberadaan ketidaksesuaian antara peran yang dijalani dalam suatu organisasi dengan etika, norma, peraturan dan profesionalisme. Konflik ini terjadi ketika satu pemenuhan kebutuhan peran menyebabkan kesulitan untuk memenuhi kebutuhan lainnya. Adanya ketidakseimbangan antara instruksi dengan komitmen dari peran akan menyebabkan terjadinya konflik peran. Jika dibiarkan secara berkepanjangan, konflik ini dapat menyebabkan ketegangan psikologis, baik secara mental maupun fisik. Umumnya, auditor mempunyai dua peran. Pertama, sebagai profesional yang memiliki kode etik yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan kedua, sebagai anggota di organisasi yang memiliki sistem pengendalian tersendiri. Hal ini sering kali mengakibatkan auditor berada pada posisi yang berseberangan (Sedarmayanti, 2013:255).

2.1.4 Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*)

Konflik merupakan sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih harapan peran secara bersamaan yang ditujukan pada diri individu tersebut, sehingga timbul kesulitan untuk melakukan kedua peran tersebut dengan baik dalam waktu yang bersamaan. Menurut (Tamba dkk. 2020) bahwa ketidakjelasan pekerjaan dapat muncul di tempat kerja ketika seseorang membutuhkan data yang memadai

tentang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Ambiguitas peran muncul ketika seorang auditor merasa bahwa ada banyak kerentanan di bagian pekerjaannya atau keanggotaannya di asosiasi atau manajemen dan dampak ambiguitas peran dari seorang auditor kemungkinan seseorang merasa tidak puas dengan perannya, mengalami kecemasan, memutarbalikkan fakta dan kinerjanya menurun (Duwinaeni, 2018). Indikator seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran menurut Sukma (2021), diantaranya:

- a. Tugas
- b. Garis-garis pedoman
- c. Wewenang
- d. Tanggung jawab
- e. Standar - standar
- f. Waktu

Ketidakjelasan peran merupakan kesenjangan diantara sejumlah informasi yang dimiliki individu dengan yang diperlukan agar bisa menjalankan perannya sesuai harapan atau ekspektasi. Adanya ketidakjelasan peran, dapat memicu individu tidak memahami perannya secara baik sehingga dalam melaksanakan perannya tidak sejalan dengan harapan penyampai peran.

2.1.5 Kelebihan Peran (*Role Overload*)

Banyaknya tugas yang diberikan pada jangka waktu yang terbatas atau pekerjaan yang diberikan terlalu sulit dan melebihi kemampuan yang dapat menyebabkan seseorang bisa menjadi lelah, baik secara fisik maupun pikiran (Wiryathi dkk. 2014). Menurut Iroegbu (2014), kelebihan peran diartikan sebagai suatu kondisi di mana peran yang bervariasi, tugas-tugas atau pekerjaan yang diperlukan dari pemilik peran melampaui sejumlah waktu dan sumber daya serta

energi yang disediakan kepada individu tersebut. Kelebihan peran terjadi pada saat dimana seseorang mempunyai terlalu banyak pekerjaan untuk dikerjakan pada suatu waktu tertentu. Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dengan baik dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa *peak season* dimana akan kebanjiran pekerjaan, dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode jangka waktu yang sama.

2.1.6 Time Budget Pressure

Anggaran adalah serangkaian rencana kerja yang disusun sedemikian rupa secara teliti berdasarkan pada pengalaman dimasa yang lalu dan ramalan masa yang akan datang. Anggaran yang telah disusun menjadi pedoman bagi seorang individu yang akan menjalankan suatu. Tekanan anggaran waktu sebagai suatu situasi ketika auditor berada di bawah tekanan untuk dapat menyelesaikan penugasan audit sesuai dengan anggaran waktu yang sudah disepakati (Said dan Munandar, 2018). Tekanan anggaran waktu merupakan suatu kondisi yang menunjukkan bahwa auditor dituntut untuk melakukan tekanan anggaran waktu yang seefisien mungkin dengan keterbatasan sumber daya yang telah diberikan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya secara tepat waktu dengan pengendalian waktu dan anggaran yang sangat ketat dan kaku (Herlina dan Marpaung, 2019). *Time budget pressure* merupakan tenggat waktu yang diberikan klien terhadap auditor untuk menyelesaikan tugas audit. Auditor dalam mengerjakan tugas terhadap pemeriksaan laporan keuangan tentunya akan diberikan batasan waktu oleh klien dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan perjanjian tenggat waktu yang telah ditetapkan. Terbatasnya alokasi yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas ditambah dengan adanya kesadaran bahwa anggaran waktu yang digunakan

sebagai tolak ukur kinerjanya, menyebabkan stres individual bagi para auditor (Svanstrom, 2016). Tingginya tekanan waktu dalam melaksanakan proses audit, membuat seorang auditor semakin meningkatkan efisiensi dalam pengauditan sehingga seringkali pelaksanaan audit yang dilakukan auditor tidak selalu berdasarkan pada prosedur dan perencanaan yang berlaku.

Suatu audit laporan keuangan mempunyai sejumlah keterbatasan yang melekat seperti jumlah waktu yang memadai (*reasonable length of time*). Hambatan waktu ini dapat mempengaruhi jumlah bukti yang didapatkan tentang peristiwa dan transaksi setelah tanggal neraca yang berpengaruh pada laporan keuangan. Lebih lagi hanya tersedia waktu yang demikian singkat untuk memisahkan ketidakpastian yang ada pada tanggal laporan keuangan. Anggaran waktu audit menjadi salah satu unsur utama yang menentukan keberhasilan auditor dalam melaksanakan penugasan audit.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.1 Penelitian Terdahulu

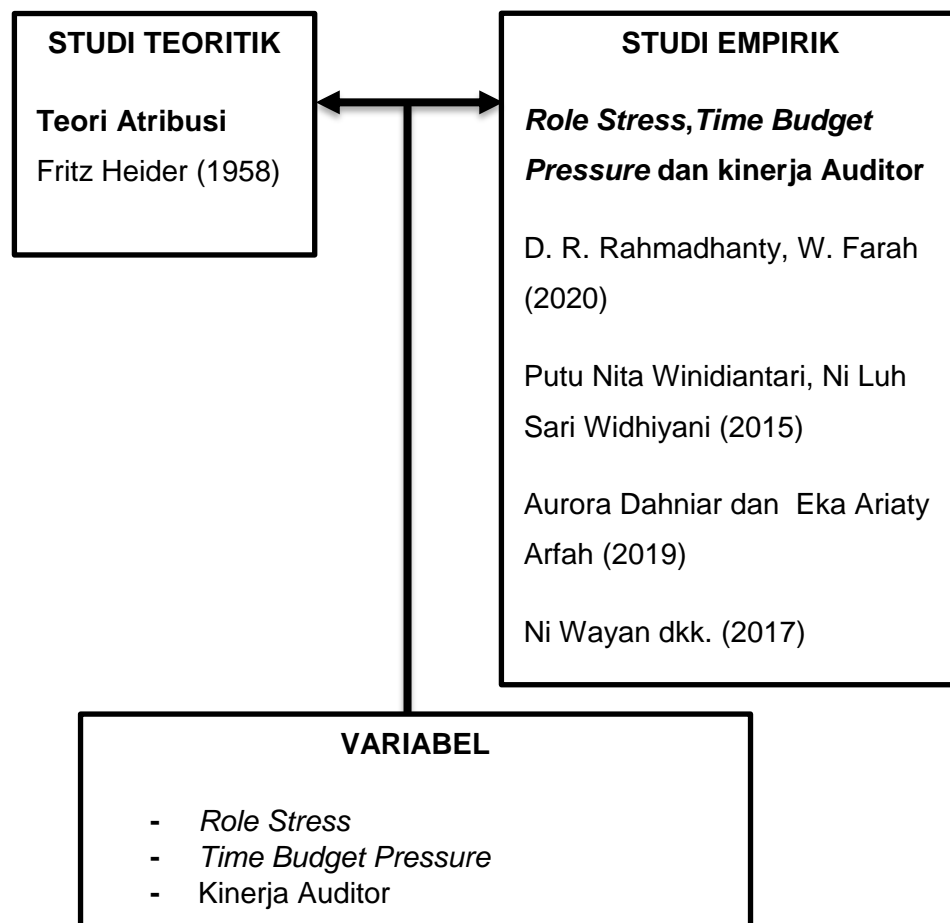
No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	D. R. Rahmadhanty dan W. Farah (2020)	Pengaruh gaya hidup sehat, gaya kepemimpinan, dan <i>time budget pressure</i> terhadap kinerja auditor Pemerintah	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya hidup sehat, gaya kepemimpinan, dan <i>time budget pressure</i> berpengaruh terhadap kinerja auditor Pemerintah
2.	Putu Nita Winidiantari, Ni Luh Sari Widhiyani (2015)	Mengenai pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja auditor	Hasil penelitian ini adalah konflik peran maupun ketidakjelasan peran tidak memiliki pengaruh pada kinerja auditor. Variabel lainnya yaitu struktur audit, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
3.	Aurora Dahniar dan Eka Ariaty Arfah (2019)	Moderasi Kecerdasan Emosional: Pengaruh <i>Role Stress</i> Terhadap	Hasil penelitian ini menemukan bahwa hasil pengujian secara langsung

		Kinerja Auditor	variabel <i>role conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel <i>role ambiguity</i> positif signifikan terhadap kinerja auditor. Selanjutnya variabel <i>emotional quotient</i> tidak memoderasi variabel <i>role conflict</i> dan <i>role ambiguity</i> terhadap kinerja auditor.
4.	Ni Wayan dkk. (2017)	Pengaruh pengalaman auditor dan <i>time budget pressure</i> pada profesionalisme dan implikasinya terhadap kinerja auditor	Hasil analisis ditemukan bahwa pengalaman auditor berpengaruh positif pada profesionalisme, pengalaman auditor dan profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, <i>time budget pressure</i> berpengaruh negatif pada profesionalisme, <i>time budget pressure</i> berpengaruh negatif pada kinerja auditor

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran yang menggambarkan antar variabel yang diuji. Kerangka proses berpikir studi ini didasarkan pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan studi, dan tinjauan pustaka. Kerangka proses berpikir adalah bagian komprehensif yang menunjukkan gambaran mengenai penyusunan skripsi berdasarkan pemaparan studi teoritik dan studi empirik. Studi teoritik dilaksanakan dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam studi ini, yakni teori atribusi yang dicetuskan oleh Heider (1958). Ketika melakukan studi teoritik terjadi proses berpikir deduktif, merupakan proses berpikir yang bersifat umum ke yang bersifat khusus atau proses pengambilan kesimpulan yang didasarkan pada premis-premis yang keberadaannya sudah ditentukan. Studi empirik dikerjakan dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat dalam studi ini. Menurut studi teoritik dan

studi empirik ditemukan variabel-variabel penelitian tersebut ditentukan sehingga menghasilkan hipotesis, yakni *role stress*, *time budget pressure*, dan kinerja auditor. Dengan demikian, hipotesis adalah hasil interaksi dari studi teoritik dan studi empirik. Hipotesis yaitu jawaban sementara dari rumusan masalah yang harus diuji kebenarannya dengan menggunakan alat bantu uji statistik. Pengujian secara statistik ini akan memberikan informasi tentang pembuktian apakah hipotesis tersebut mendukung atau tidak mendukung studi teoritik dan studi empirik yang digunakan untuk menghasilkan hipotesis dalam skripsi ini. Hasil uji hipotesis secara statistik akan diinterpretasikan dalam pembahasan yang akan menghasilkan kesimpulan skripsi ini. Dengan demikian, kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor

Ada tiga elemen *role stress* meliputi *role conflict* (konflik peran), *role ambiguity* (ketidakjelasan peran) dan *role overload* (kelebihan peran). Konflik peran (*role conflict*) timbul karena adanya dua perintah yang berbeda diterima secara bersamaan dan pengerjaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain (Ramadika dkk. 2014). Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, dan dapat menurunkan semangat kerja karena mempunyai pengaruh terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja seorang auditor. Semakin rendah *role ambiguity* maka akan semakin tinggi kinerja seseorang. Ketidakjelasan pekerjaan dapat muncul di tempat kerja saat seseorang membutuhkan data yang dapat memadai tentang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan (Tamba dkk. 2020). Ambiguitas peran muncul ketika seorang auditor merasa bahwa ada banyak kerentanan di bagian pekerjaannya atau keanggotaannya di asosiasi atau manajemen dan akibat ambiguitas peran dari seorang auditor kemungkinan seseorang merasa tidak puas dengan peran yang dikerjakan, mengalami kecemasan, serta memutarbalikkan fakta dan mengakibatkan kinerjanya menurun (Duwinaeni, 2018).

Hal yang demikian, dapat menimbulkan kurangnya pemahaman seseorang atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki untuk

melaksanakan pekerjaan sehingga dapat mengikis rasa percaya diri, dan menghambat kinerja pekerjaan. Kelebihan peran atau beban kerja adalah situasi dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

H1: *Role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2.4.2 Pengaruh *Time Budget Pressure* Terhadap Kinerja Auditor

Penelitian sebelumnya telah menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu berdampak positif terhadap kinerja auditor. Artinya, semakin auditor mengalami keterbatasan anggaran waktu, maka kinerjanya semakin baik. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Fatimah dkk (2022) yang mengatakan bahwa *time budget pressure* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Dwi Riski Rahmadhanty dan Wilda Farah (2020) mengatakan bahwa *time budget pressure* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Gede Arya Diatmika dan Putu Ayu Pande Riani Savitri (2020) menyatakan bahwa *time budget pressure* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *time budget pressure*, maka kinerja seorang auditor akan cenderung semakin rendah (Anggreni dan Rasmini, 2017). Penelitian selanjutnya mendukung hasil penelitian dari Anggraeni yang mengatakan bahwa *time budget pressure* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal pada PT. Nindya Karya Persero Regional IV. Kinerja seorang auditor akan turut serta dipengaruhi oleh tekanan anggaran waktu.

Adanya alokasi waktu yang baik akan mengarahkan pada suatu kinerja yang baik dan juga hasil yang lebih baik pula, begitupun sebaliknya (Pamudi dan

Badera, 2017). Auditor diberikan anggaran waktu sebagai dasar untuk menjalankan prosedur audit agar lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, anggaran waktu berhubungan erat dengan biaya audit, dimana semakin cepat waktu pelaksanaan audit maka biaya audit yang dikeluarkan semakin kecil, begitupun sebaliknya. Anggaran waktu yang diberikan biasanya bersifat memaksa auditor agar cepat dalam menyelesaikan tugasnya. Adanya tekanan anggaran waktu dapat mengakibatkan menurunnya hasil kinerja seorang auditor. Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat diajukan rumusan hipotesis sebagai berikut.

H2: *Time Budget Pressure* berpengaruh terhadap kinerja Auditor

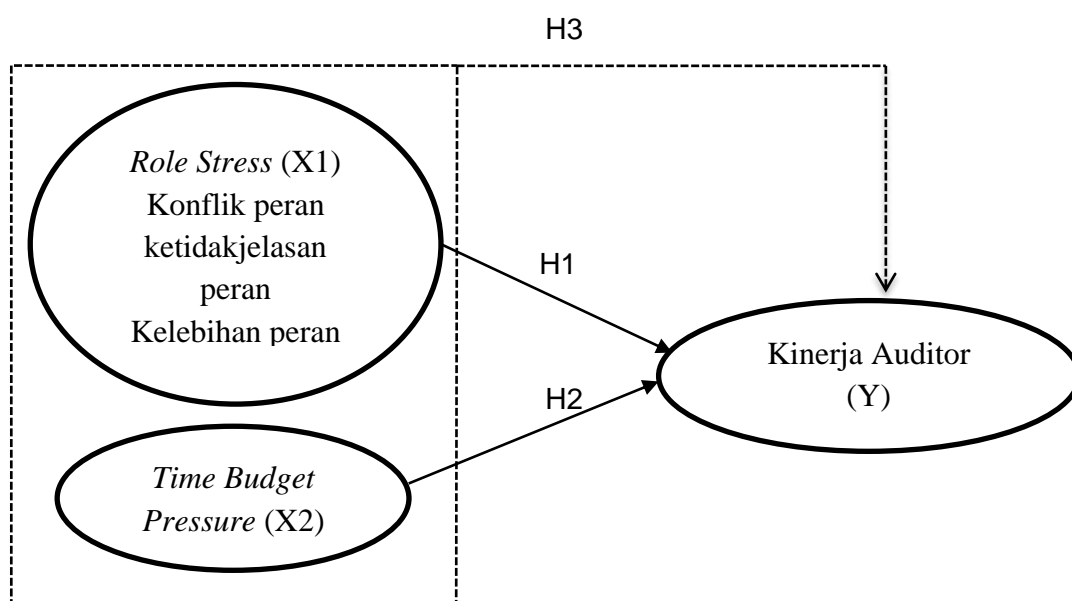
2.4.3 Pengaruh *Role Stress* dan *Time Budget Pressure* Terhadap Kinerja Auditor

Menurut teori atribusi, perilaku dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor internal dan faktor eksternal. *Role stress* dan *time budget pressure* yaitu faktor eksternal yang mempengaruhi diri seseorang dalam hal ini seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja auditor merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ditempuh seorang pegawai didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja auditor dalam tugasnya dipengaruhi oleh *role stress* dan *time budget pressure*. Tekanan peran yaitu suatu kondisi dimana seseorang yang mengalami ketegangan akibat adanya pertentangan peran yang sulit untuk bertemu sehingga mempengaruhi kondisinya sedangkan tekanan anggaran waktu adalah suatu kendala yang muncul disebabkan oleh adanya keterbatasan waktu, sumber daya/personil, adanya persaingan *fee*, dan kemampuan laba perusahaan dalam melakukan penugasan. Adanya *role stress* merupakan hal yang cukup berdampak dalam suatu pekerjaan yang dimana tidak cuma bagi auditor itu

sendiri, dalam hubungannya dengan tekanan pekerjaan akan menimbulkan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan serta juga menyebabkan menurunnya tingkat suatu kinerja individu yang bekerja dalam suatu organisasi sehingga berdampak juga terhadap kualitas kerja yang dihasilkan yang tidak sesuai dengan harapan dalam suatu organisasi atau masing-masing individu.

Adanya tekanan anggaran waktu seorang auditor dapat menyelesaikan tahapan audit sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sehingga auditor bisa lebih efisien didalam mengerjakan tugasnya. *Time budget pressure* bisa juga digunakan untuk mengukur kinerja auditor, dimana tekanan anggaran waktu ini dapat menyebabkan perilaku penyimpangan dari seorang auditor sebab seorang auditor lebih cenderung tertekan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, tekanan peran dan tekanan anggaran waktu sangat mempengaruhi kinerja auditor.

H3: *Role Stress* dan *Time Budget Pressure* berpengaruh simultan terhadap Kinerja Auditor



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

