

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Mardisar dan Sari (2007) yang meneliti tentang pengaruh Akuntabilitas dan Pengetahuan terhadap kualitas hasil kerja auditor. Tujuan dari penelitian Mardisar dan Sari ini adalah untuk mengetahui perbedaan pola pikir/cara pandang, nilai-nilai yang diyakini ataupun cara auditor bekerja dan secara tidak langsung dapat membawa kepada perbedaan pemahaman tentang bagaimana menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Dalam penelitian ini membahas tentang (a) apakah akuntabilitas memiliki pengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja auditor, yang diperkuat (*moderate*) oleh variabel pengetahuan (b) apakah peran pengetahuan sebagai variabel yang memoderat hubungan antara akuntabilitas memiliki pengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja auditor. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa variabel Akuntabilitas dan Pengetahuan terhadap kualitas hasil kerja auditor. Hasil penelitiannya, yaitu untuk kompleksitas pekerjaan rendah, baik aspek akuntabilitas dan interaksi akuntabilitas dengan pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor.

Singgih dan Bawono (2010) meneliti tentang pengaruh independensi, pengalaman, *due professional care* dan akuntabilitas terhadap kualitas audit. Tujuan penelitian yang dilakukan oleh Singgih dan Bawono adalah untuk (1) mengetahui pengaruh independensi, pengalaman, *due professional care*,

dan akuntabilitas secara simultan terhadap kualitas audit; (2) mengetahui pengaruh independensi, pengalaman, *due professional care*, akuntabilitas, dan etika bisnis secara parsial terhadap kualitas audit; (3) mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kualitas audit. Dalam penelitian ini membahas tentang (a) pengaruh independensi, pengalaman, *due professional care*, dan akuntabilitas secara simultan terhadap kualitas audit (b) mengetahui pengaruh independensi, pengalaman, *due professional care*, akuntabilitas, dan etika bisnis secara parsial terhadap kualitas audit dan (c) mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kualitas audit. Penelitian ini juga menggunakan variabel Independen dan Dependen, variabel Independen adalah Independensi, Pengalaman, *Due Professional Care*, dan yaitu Independensi, pengalaman, *due professional care* dan akuntabilitas, sedangkan untuk variabel dependen yaitu, Kualitas Audit. Hasil penelitiannya, secara simultan berpengaruh terhadap kualitas audit dan Independensi, *due professional care* dan akuntabilitas secara parsial berpengaruh terhadap kualitas audit, sedangkan pengalaman tidak berpengaruh terhadap kualitas audit dan Independensi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kualitas audit.

Anisah dkk (2011) meneliti tentang pengaruh pengalaman kerja, independensi, kompetensi dan integritas terhadap kualitas audit. Tujuan Penelitian Anisah, dkk adalah (1) untuk menganalisis dan menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas audit (2) untuk menganalisis dan menguji pengaruh independensi terhadap kualitas audit (3) untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi terhadap kualitas audit (4) penelitian ini dijalankan dengan

tujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh integritas terhadap kualitas audit. Dalam penelitian ini mereka membahas tentang (a) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit (b) Apakah independensi berpengaruh terhadap kualitas audit (c) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kualitas audit (d) Apakah integritas berpengaruh terhadap kualitas audit. Variabel Independen dalam penelitian Anisah adalah Pengalaman kerja, Independensi, kompetensi, dan Integritas, sedangkan untuk variabel dependen adalah Kualitas Audit. Hasil Penelitiannya, yaitu menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja, Independensi, Kompetensi dan Integritas memiliki pengaruh terhadap Kualitas Audit yang berarti pengujian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.657 memberi pengertian bahwa 65.70% kualitas audit dipengaruhi oleh Pengalaman Kerja, Independensi, Kompetensi dan Integritas.

Nugrahaningsih (2005) melakukan penelitian tentang analisis perbedaan perilaku etis auditor di kap dalam etika profesi (studi terhadap peran faktor-faktor individual: *locus of control*, lama pengalaman kerja, *gender*, dan *equity sensitivity*). Tujuan dari penelitiannya adalah untuk mengetahui secara empiris apakah terdapat perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor berdasarkan perbedaan faktor-faktor individualnya yaitu sebagai berikut:

1. Perilaku etis antara auditor dengan internal locus of control dan auditor dengan external locus of control.
2. Perilaku etis antara auditor senior dan auditor junior.
3. Perilaku etis antara auditor pria dan auditor wanita.

4. Perilaku etis antara auditor yang termasuk kategori *benevolents* dan auditor yang termasuk kategori *entitleds*.

Dalam penelitiannya membahas tentang (a) apakah terdapat perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor dengan *internal locus of control* dan auditor dengan *external locus of control* (b) apakah terdapat perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor senior dan auditor junior (c) apakah terdapat perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor pria dengan auditor wanita (d) apakah terdapat perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor yang termasuk kategori *benevolents* dan auditor yang termasuk kategori *entitleds*. Variabel dalam penelitian Nugraha Ningsih adalah perilaku etis dalam etika profesi (auditor) sebagai variabel yang akan diukur dan diperbandingkan antara dua kelompok individu (auditor) yang memiliki faktor-faktor individual yang berbeda (*locus of control*, lama pengalaman kerja, gender, dan *equity sensitivity*). Hasil dari penelitiannya, yaitu (a) terdapat perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor *internal locus of control* dan auditor *external locus of control*, secara statistik, auditor *internal locus of control* cenderung berperilaku lebih etis dari pada auditor *external locus of control* (b) terdapat perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor senior dan auditor junior, secara statistik, auditor junior cenderung berperilaku lebih etis daripada auditor senior (c) tidak terdapat perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor pria dan auditor wanita, secara statistik, *gender* tidak menyebabkan perbedaan perilaku etis yang signifikan (d) terdapat perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor

benevolents dan auditor *entitleds*, secara statistik, auditor *benevolents* cenderung mempunyai perilaku lebih etis dari pada auditor *entitleds*.

Herliansyah dan Ilyas (2006) meneliti tentang pengaruh pengalaman auditor terhadap penggunaan bukti tidak relevan dalam *auditor judgment*. Tujuan penelitian mereka adalah Untuk mengetahui apakah pengalaman auditor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penggunaan bukti dalam auditor judgment. Dalam penelitian ini membahas tentang apakah pengalaman auditor mempengaruhi kemampuan auditor terhadap penggunaan bukti tidak relevan dalam auditor judgment. Variabel yang mereka gunakan adalah Efek Pengalaman dan Judgement, Efek Bukti relevan dan pengalaman. Hasil ini menunjukkan bahwa judgment auditor kurang berpengalaman signifikan dipengaruhi oleh informasi tidak relevan dan bukti tidak relevan tidak signifikan berpengaruh terhadap judgment auditor berpengalaman.

Lestari dan Cahyono (2003) meneliti tentang komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai mediasi hubungan profesionalisme dengan intensi keluar (studi empiris pada internal auditor perusahaan manufaktur di Indonesia). Tujuan dari penelitian mereka adalah (1) Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja (2) Menguji pengaruh dimensi profesionalisme (ada 5 dimensi) terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi *Internal Auditor* (3) Menguji hubungan profesionalisme dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi keluar. Penelitian ini membahas tentang (a) apakah kepuasan kerja yang tinggi memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi dan

sebaliknya apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (b) apakah dimensi profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi *Internal Auditor*, (c) apakah hubungan profesionalisme dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap intensi keluar. Variabel yang digunakan adalah Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, Profesionalisme, dan Intensitas keluar. Hasil dari penelitian Lestari dan Cahyono adalah dimensi profesionalisme kebutuhan otonomi yang berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang profesional akan cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya atau sebaliknya seorang auditor yang tidak mampu mengaktualisasikan yang dilakukannya dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan sebaliknya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja semuanya menghasilkan temuan yang positif dan signifikan.

Alim dkk (2007) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kualitas audit dengan etika auditor sebagai variabel moderasi. Tujuan dari penelitian yang dilakukan Alim dkk adalah (1) untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kualitas audit (2) menguji pengaruh interaksi antara kompetensi dan etika auditor terhadap kualitas audit (3) menguji pengaruh independensi terhadap kualitas audit, dan (4) Untuk menguji pengaruh interaksi antara independensi dan etika auditor terhadap kualitas audit. Penelitian ini membahas tentang (a) menguji pengaruh kompetensi terhadap kualitas audit, (b) menguji pengaruh interaksi antara kompetensi dan etika auditor terhadap

kualitas audit, (c) menguji pengaruh independensi terhadap kualitas audit, dan (d) menguji pengaruh interaksi antara independensi dan etika auditor terhadap kualitas audit. Penelitian Alim dkk menggunakan satu variabel terikat (dependen) yaitu kualitas audit, dua variabel bebas (independen) yaitu independensi dan kompetensi, dan satu variabel moderasi yaitu etika auditor.

Hasil penelitian ini adalah (a) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, hal ini berarti bahwa kualitas audit dapat dicapai jika auditor memiliki kompetensi yang baik dimana kompetensi tersebut terdiri dari dua dimensi yaitu pengalaman dan pengetahuan, (b) Pengaruh interaksi kompetensi dan etika auditor terhadap kualitas audit dalam penelitian ini tidak dapat diketahui karena dari hasil pengujian ternyata kedua variabel tersebut keluar dari model (*Excluded Variables*) hal ini berarti interaksi kompetensi dan etika auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, (c) penelitian ini menemukan bukti bahwa independensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, (d) interaksi independensi dan etika auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, hal ini berarti kualitas audit didukung oleh sampai sejauh mana auditor mampu bertahan dari tekanan klien disertai dengan perilaku etis yang dimiliki.

Tabel 1
Ikhtisar-ikhtisar penelitian terdahulu

No	Penelitian	Tahun	Variabel Penelitian	Topik Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mardisar dan Sari	2007	Variabel Independen: Akuntabilitas & Pengetahuan Variabel Dependen: Kualitas hasil kerja auditor	Menganalisis apakah akuntabilitas memilikipengaruh positif terhadap kualitas hasilkerjaauditor, yang diperkuat(<i>moderate</i>) oleh variabel pengetahuandan apakah peranpengetahuan sebagai variabel yang memoderat hubungan antara akuntabilitas memiliki pengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja auditor.	Untuk kompleksitas pekerjaan rendah, baik aspek akuntabilitas dan interaksi akuntabilitas dengan pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor.
2	Singgih dan Bawono	2010	Variabel Independen: Independensi, Pengalaman, Due Profesional Care, danakuntabilitas. Variabel Dependen: Kualitas Audit	Untuk mengetahui pengaruh independensi, pengalaman, due professional care, dan akuntabilitas secara simultan danparsial terhadap kualitas audit dan mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kualitas audit.	Secara simultan berpengaruh terhadap kualitas audit dan Independensi, <i>due professional care</i> dan akuntabilitas secara parsial berpengaruh terhadap kualitas audit, sedangkan pengalaman tidak berpengaruh terhadap kualitas audit dan Independensi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kualitas audit.
3	Anisah dkk	2011	Variabel	Menganalisis dan menguji	Hasilnya yaitu menunjukkan bahwa

			<p>Independen: Pengalaman kerja, Independensi, kompetensi, dan Integritas</p> <p>Variabel Dependen: Kualitas Audit</p>	<p>pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas audit, untuk menganalisis dan menguji pengaruh independensi terhadap kualitas audit, untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi terhadap kualitas audit, penelitian ini dijalankan dengan tujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh integritas terhadap kualitas audit.</p>	<p>variabel Pengalaman Kerja, Independensi, Kompetensi dan Integritas memiliki pengaruh terhadap Kualitas Audit yang berarti pengujian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.657 memberi pengertian bahwa 65.70% kualitas audit dipengaruhi oleh Pengalaman Kerja, Independensi, Kompetensi dan Integritas.</p>
4	Nugrahaningsih	2005	<p>Variabel: perilaku etis dalam etika profesi (auditor), dua kelompok individu (auditor) yang memiliki faktor-faktor individual yang berbeda (locus of control, lama pengalaman kerja, gender, dan equity sensitivity).</p>	<p>Mengetahui secara empiris apakah terdapat perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor berdasarkan perbedaan faktor-faktor individualnya yaitu Perilaku etis antara auditor dengan internal locus of control dan auditor dengan external locus of control, antara auditor senior dan auditor junior, antara auditor pria dan auditor wanita dan antara auditor yang</p>	<p>Terdapat perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor <i>internal locus of control</i> dan auditor <i>external locus of control</i>, secara statistik, auditor <i>internal locus of control</i> cenderung berperilaku lebih etis daripada auditor <i>external locus of control</i>, antara auditor senior dan auditor junior, secara statistik, auditor junior cenderung berperilaku lebih etis daripada auditor senior, antara auditor <i>benevolents</i> dan auditor <i>entitleds</i>, secara statistik, auditor <i>benevolents</i> cenderung mempunyai perilaku lebih etis daripada auditor <i>entitleds</i>. (b) tidak terdapat</p>

				termasuk kategori benevolents dan auditor yang termasuk kategori entitleds.	perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor pria dan auditor wanita, secara statistik, <i>gender</i> tidak menyebabkan perbedaan perilaku etis yang signifikan
5	Herliansyah dan Ilyas	2006	Variabel: Efek Pengalaman dan Judgment, Efek Bukti relevan dan pengalaman.	Menganalisis tentang pengalaman auditor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penggunaan bukti dalam auditor judgment.	Hasil ini menunjukkan bahwa judgment auditor kurang berpengalaman signifikan dipengaruhi oleh informasi tidak relevan dan bukti tidak relevan tidak signifikan berpengaruh terhadap judgment auditor berpengalaman.
6	Lestari dan Cahyono	2003	Variabel: Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, Profesionalisme dan Intensitas keluar.	Menguji pengaruh kepuasankerjaterhadapkomitmen organisasidanpengaruh komitmenorganisaterthadap kepuasan kerja, menguji pengaruh dimensi profesionalisme (ada 5 dimensi) terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi <i>Internal Auditor</i> , hubungan profesionalisme dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi keluar.	Dimensi profesionalisme kebutuhan otonomi yang berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang profesional akan cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya atau sebaliknya seorang auditor yang tidak mampu mengaktualisasikanyang dilakukannya dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan sebaliknya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja semuanya menghasilkan temuan yang positif dan signifikan.
7	Alim dkk	2007	Variabel Independen:	Menguji pengaruh kompetensi terhadap	Hasilnya bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit,

			<p>independensi dan kompetensi</p> <p>Variabel Dependen: kualitas audit</p> <p>Variabel Moderasi: Etika Auditor</p>	<p>kualitas audit, pengaruh interaksi antara kompetensi dan etika auditor terhadap kualitas audit, pengaruh independensi terhadap kualitas audit, dan pengaruh interaksi antara independensi dan etika auditor terhadap kualitas audit.</p>	<p>Pengaruh interaksi kompetensi dan etika auditor terhadap kualitas audit dalam penelitian ini tidak dapat diketahui karena dari hasil pengujian ternyata kedua variabel tersebut keluar dari model (<i>Excluded Variables</i>) hal ini berarti interaksi kompetensi dan etika auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, Penelitian ini menemukan bukti bahwa independensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, Interaksi independensi dan etika auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.</p>
--	--	--	---	---	--

2.2. Landasan Teori

2.2.1. *Kualitas Audit*

Menurut Teoh dan Wong (1993) adalah Pengukuran kualitas audit tetap masih merupakan sesuatu yang tidak jelas, tetapi pemakai laporan keuangan biasa mengaitkannya dengan reputasi auditor. Auditor yang memiliki reputasi baik akan cenderung untuk mempertahankan kualitas auditnya agar reputasinya terjaga dan tidak kehilangan klien. Kinerja merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya pada kurun waktu tertentu. Hasil kerja ini dapat dikatakan berhasil ataupun sebaliknya gagal berdasarkan penilaian dengan kriteria tertentu. Menurut Mardisar dan Sari (2007) Kualitas hasil kerja adalah jumlah respon yang benar yang diberikan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dibandingkan dengan standar hasil atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut penelitian Deis dan Giroux (1992) ada empat hal yang dianggap mempunyai hubungan dengan kualitas audit yaitu (1) lama waktu auditor telah melakukan pemeriksaan terhadap suatu perusahaan (*tenure*), semakin lama seorang auditor telah melakukan audit pada klien yang sama maka kualitas audit yang dihasilkan akan semakin rendah, (2) jumlah klien, semakin banyak jumlah klien maka kualitas audit akan semakin baik karena auditor dengan jumlah klien yang banyak akan berusaha menjaga reputasinya, (3) kesehatan keuangan klien, semakin sehat kondisi keuangan klien maka akan ada kecenderungan klien tersebut untuk menekan auditor agar tidak mengikuti standar, dan (4) *review* oleh

pihak ketiga, kualitas audit akan meningkat jika auditor tersebut mengetahui bahwa hasil pekerjaannya akan direview oleh pihak ketiga.

Peneliti lainnya, Schoeder (1986) sebagaimana dikutip oleh Prasita dan Adi (2007) menyimpulkan 5 faktor penting penentu kualitas audit yaitu perhatian partner dan manajer KAP dalam audit, perencanaan dan pelaksanaan, komunikasi tim audit dengan manajemen klien, independensi anggota tim dan menjaga kemutakhiran audit. Penelitian yang dilakukan Alim dkk (2007) menyatakan bahwa kualitas audit dapat dicapai jika auditor memiliki kompetensi yang baik dimana kompetensi tersebut terdiri dari dua dimensi yaitu pengalaman dan pengetahuan. Sependapat dengan Alim dkk, menurut *AAA Financial Accounting Standard Committee* (2000) dalam Christiawan (2002) menyatakan bahwa : “Kualitas audit ditentukan oleh 2 hal, yaitu kompetensi (keahlian) dan independensi, kedua hal tersebut berpengaruh langsung terhadap kualitas dan secara potensial saling mempengaruhi. Lebih lanjut, persepsi pengguna laporan keuangan atas kualitas audit merupakan fungsi dari persepsi mereka atas independensi dan keahlian auditor”.

2.2.2. *Pengalaman Kerja*

Penelitian Tubbs (1992) melakukan pengujian mengenai efek pengalaman terhadap kesuksesan pelaksanaan audit. Auditor yang berpengalaman memiliki keunggulan dalam hal : (1) Mendeteksi kesalahan, (2) Memahami kesalahan secara akurat, (3) Mencari penyebab kesalahan (Mayangsari, 2003). Hasilnya menunjukkan bahwa semakin berpengalaman auditor, mereka semakin peka

dengan kesalahan, semakin peka dengan kesalahan yang tidak biasa dan semakin memahami hal-hal lain yang terkait dengan kesalahan yang ditemukan.

Gusnardi (2003:8) mengemukakan bahwa pengalaman audit (*audit experience*) dapat diukur dari jenjang jabatan dalam struktur tempat auditor bekerja, tahun pengalaman, gabungan antara jenjang jabatan dan tahun pengalaman, keahlian yang dimiliki auditor yang berhubungan dengan audit, serta pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh auditor tentang audit. Masalah penting yang berhubungan dengan pengalaman auditor akan berkaitan dengan tingkat ketelitian auditor.

Pengalaman audit yang dalam ini merupakan proksi dari keahlian auditor akan menentukan pembentukan pertimbangan oleh auditor. Berbagai penelitian auditing menunjukkan bahwa semakin berpengalaman seorang auditor semakin mampu dia menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam tugas-tugas yang semakin kompleks (Libby, 1995 dalam Koroy, 2005). Dengan memperhitungkan efek pengalaman ini memungkinkan dapat diketahui dampaknya pada pertimbangan auditor, terutama dalam caranya menghadapi preferensi klien dan informasi yang bersifat ambigu maupun yang bersifat bertolak belakang (*disconfirming*). Pengalaman audit yang dalam ini merupakan proksi dari keahlian auditor akan menentukan pembentukan pertimbangan oleh auditor.

Herliyansyah dan Ilyas (2006) mengatakan bahwa penggunaan pengalaman didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang-ulang memberikan peluang untuk belajar melakukannya dengan yang terbaik. Secara psikis, pengalaman akan membentuk pribadi seseorang, yaitu akan

membuat seseorang lebih bijaksana baik dalam berpikir maupun bertindak, karena pengalaman seseorang akan merasakan posisinya saat dia dalam keadaan baik dan saat dia dalam keadaan buruk.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Pengalaman merupakan atribut yang penting yang dimiliki oleh auditor, hal ini terbukti dengan tingkat kesalahan yang dibuat oleh auditor yang tidak berpengalaman lebih banyak dari pada auditor yang berpengalaman. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: 1) mendeteksi kesalahan, 2) memahami kesalahan dan 3) mencari penyebab munculnya kesalahan (Purnamasari, 2005 dalam Anisah dkk, 2011).

2.2.3. Pengetahuan Kerja

Menurut Brown dan Stanner (1983), perbedaan pengetahuan di antara auditor akan berpengaruh terhadap cara auditor menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dijelaskan bahwa seorang auditor akan bisa menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efektif jika didukung dengan pengetahuan yang dimilikinya. Kesalahan diartikan dengan seberapa banyak perbedaan (deviasi) antara kebijakan-kebijakan perusahaan tentang pencatatan akuntansi dengan kriteria yang telah distandarkan.

Meinhard (1987) mengatakan pengetahuan diukur dari seberapa tinggi pendidikan seorang auditor karena dengan demikian auditor akan mempunyai

semakin banyak pengetahuan (pandangan) mengenai bidang yang digelutinya sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam, selain itu auditor akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks (Harhinto, 2004). Adapun secara umum ada 5 pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang auditor Kusharyanti (2003) dikutip dalam Queena dan Rohman (2012), yaitu : (1) Pengetahuan pengauditan umum, (2) Pengetahuan area fungsional, (3) Pengetahuan mengenai isu-isu akuntansi yang paling baru, (4) Pengetahuan mengenai industri khusus, (5) Pengetahuan mengenai bisnis umum serta penyelesaian masalah.

Standar umum pertama (SA seksi 210 dalam SPAP, 2001) menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Sedangkan standar umum ketiga (SA seksi 230 dalam SPAP, 2001) menyebutkan bahwa dalam pelaksanaan audit akan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama. Oleh karena itu, maka setiap auditor wajib memiliki kemahiran profesionalitas dan keahlian dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor.

2.2.4 *Kepuasan Kerja*

Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2001), Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu sebaliknya seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu

(Wijayanti, 2008). Sikap tersebut berasal dari persepsi seseorang tentang pekerjaannya. (Feldman dan Arnold, 1983 dalam Setiawan dan Imam, 2006) juga pernah menyimpulkan bahwa terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja yaitu gaji (*pay*), kondisi pekerjaan (*working conditions*), kelompok kerja (*work group*), supervisi (*supervision*), promosi (*promotion*) dan pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualifikasi baik. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervisi, praktek organisasi dan hubungan dengan rekan kerja. Robins (2008) dalam mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada “Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”. Selain kepuasan kerja, hal lain yang menjadi tujuan dari organisasi adalah prestasi kerja (Sarita dan Agustia, 2005). Setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal.

2.3. Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengalaman kerja dengan Kualitas hasil kerja

Penelitian yang dilakukan Harhinto (2004) adalah Pengalaman dan pengetahuan auditor berhubungan positif terhadap kualitas audit. Sedangkan besarnya tekanan dari klien dan lamanya hubungan dengan klien (*audit tenure*) berhubungan negatif

dengan kualitas audit. Akan tetapi telaah rekan auditor tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas audit (Anisah dkk, 2011).

Penelitian Noviyani & Bandi (2002), memberikan kesimpulan bahwa pengalaman akan berpengaruh positif terhadap pengetahuan auditor tentang jenis-jenis kekeliruan yang berbeda yang diketahuinya. Dengan demikian, pengalaman merupakan unsur profesional yang penting untuk membangun pengetahuan dan keahlian auditor dan dengan asumsi bahwa pengetahuan sebagai unsur keahlian serta penelitian yang masih terbatas pada pengalaman dari lamanya bekerja, maka penulis tertarik untuk menentukan topik penelitian yang berkaitan dengan pengalaman yang dihubungkan dengan keahlian yang dimiliki auditor.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin trampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Puspaningsih, 2004).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu :

H₁ : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor.

2.3.2. Pengetahuan kerja dengan Kualitas hasil kerja

Dari hasil yang dilakukan oleh Kennedy (1993), Cloyd (1997) serta Tan dan Alison(1999) di atas, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas, pengetahuan dan kompleksitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kualitas hasil kerja. Spilker (1995) mengungkapkan bahwa karakteristik sebuah pekerjaan seperti tingkat kerumitan dan jumlah informasi yang disajikan / tersedia mempengaruhi hubungan pengetahuan, akuntabilitas dan kualitas hasil kerja. Pada pekerjaan yang lebih sederhana faktor usaha dapat menggantikan tingkat pengetahuan yang dimiliki seseorang (bersifat substitusi) dan pengetahuan memiliki hubungan yang positif terhadap kualitas hasil kerja.

Auditor yang berpendidikan tinggi akan mempunyai pandangan yang lebih luas mengenai berbagai hal. Auditor akan semakin mempunyai banyak pengetahuan mengenai bidang yang digelutinya, sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam. Meinhard (1987) mengatakan selain itu dengan ilmu pengetahuan yang cukup luas, auditor akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu :

H₂ : Pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor.

2.3.3 Kepuasan kerja dengan Kualitas hasil kerja

Judge dan Locke (1993) mengemukakan apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan sehingga akan timbul rasa aman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu; seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001 : 139).

Setiawan dan Imam (2006) juga pernah menyimpulkan bahwa terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja yaitu gaji (*pay*), kondisi pekerjaan (*working conditions*), kelompok kerja (*work group*), supervisi (*supervision*), promosi (*promotion*) dan pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Dengan demikian, dapat dikatakan apabila seseorang, dalam hal ini auditor internal, jika ia memiliki komitmen profesional, maka akan mengarah pada terciptanya motivasi secara profesional dan dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan menimbulkan kepuasan kerja pada auditor internal.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu :

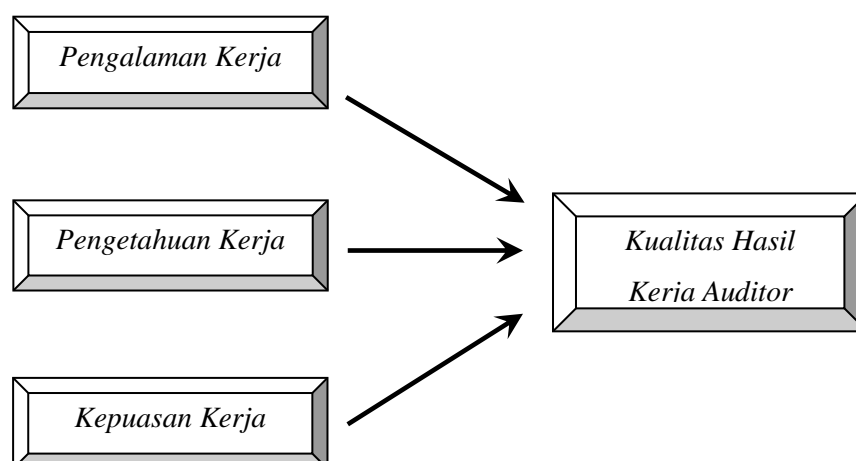
H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor.

2.4 Kerangka Konseptual

Koroy (2005) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa auditor yang kurang berpengalaman mempunyai kecenderungan yang lebih tinggi dalam menghapuskan persediaan dibandingkan auditor yang berpengalaman. Pengalaman auditor akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman audit, diskusi mengenai audit dengan rekan sekerja, pengawasan dan *review* oleh akuntan senior, mengikuti program pelatihan dan penggunaan standar auditing.

Pentingnya auditor dalam membuat keputusan audit, pertimbangan profesional, review supervisor dan membuat keputusan audit tanpa intervensi akan mendukung kepuasan kerja dari auditor. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Guntur (2002)

Dengan dasar argumen yang diuraikan tersebut diatas dapat dilihat bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor, pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor, seperti gambar berikut :



Gambar 1

Kerangka Konseptual