

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Penelitian Sebelumnya**

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel yang mempengaruhi kualitas audit. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Wardoyo dan Seruni (2011) dengan menggunakan variabel independen adalah pengalaman auditor dan pertimbangan profesional auditor sedangkan variabel dependen adalah kualitas bahan bukti. Dimana pengambilan sampel menggunakan metode deskriptif explanatory dengan pendekatan survei dimana responden yang menjadi sampel adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Bandung dan memperoleh 30 responden. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa pengalaman dan pertimbangan professional auditor berpengaruh positif terhadap kualitas bahan bukti.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Indayani, dkk (2015) dengan variabel independen gender, tingkat pendidikan formal dan pengalaman kerja sedangkan variabel dependen adalah kualitas audit. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode *purposive sampling*. Pengambilan sampel menggunakan kriteria auditor PNS yang memiliki pengalaman audit minimal 1 (satu) tahun. Jadi, sampel penelitian ini adalah staf dalam jabatan fungsional yang melaksanakan fungsi pemeriksaan di Inspektorat Kota Denpasar, Kabupaten Badung dan Kabupaten Buleleng yang berjumlah 43 orang. Dari penelitian

tersebut menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa gender, tingkat pendidikan formal dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusmaeni (2010) dengan variabel independen pengalaman dan pengetahuan sedangkan variabel dependen adalah kualitas audit. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode tidak langsung berupa data hasil survei yang dibagikan kepada responden. Teknik survei yang digunakan adalah survei pos (*mail survey*). *Mail survey* merupakan survei yang pertanyaan-pertanyaannya dikirimkan kepada responden melalui pos. Jumlah sampel penelitian ini adalah 150 auditor di Jawa Timur. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap kualitas audit sedangkan pengetahuan berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

Penelitian yang dilakukan oleh Huatabarat (2012) dengan variabel independen pengalaman, time budget pressure dan etika auditor, sedangkan variabel dependen kualitas audit. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah *purposive sampling* dan Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah auditor yang terdapat dalam KAP yang terdapat di Jawa Tengah. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengalaman, time budget pressure dan etika auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Teori keagenan (*Agency Theory*)**

Teori keagenan menyatakan bahwa hubungan keagenan merupakan sebuah persetujuan (kontrak) diantara dua pihak, yaitu prinsipal dan agen, dimana

prinsipal memberi wewenang kepada agen untuk mengambil keputusan atas nama prinsipal (Jensen dan Meckling 1976 dalam Permana 2013) dalam teori keagenan terdapat perbedaan kepentingan agen dan prinsipal, sehingga mungkin saja pihak agen tidak selalu melakukan tindakan terbaik bagi kegiatan prinsipal. (Bangun 2009 dalam Permana 2013) menjelaskan bahwa teori keagenan merupakan cabang dari *game theory* yang mempelajari suatu model kontraktual yang mendorong agen untuk bertindak bagi prinsipal saat kepentingan agen bisa saja bertentangan dengan kepentingan prinsipal.

Prinsipal pendelegasikan pertanggungjawaban atas pengambilan keputusan kepada agen, dimana wewenang dan tanggung jawab agen maupun prinsipal diatur dalam kontrak kerja atas persetujuan bersama. Kenyataannya, wewenang yang diberikan prinsipal kepada agen sering mendatangkan masalah karena tujuan prinsipal berbenturan dengan tujuan pribadi agen. Kewenangan yang dimiliki, manajemen bisa bertindak dengan hanya menguntungkan dirinya sendiri dan mengorbankan kepentingan prinsipal. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan informasi yang dimiliki oleh keduanya, sehingga menimbulkan adanya asimetri informasi (*asymmetric information*). Bangun (2009) dalam Permana (2013) menyatakan bahwa informasi yang lebih banyak dimiliki oleh agen dapat memicu untuk melakukan tindakan-tindakan sesuai dengan keinginan dan kepentingan untuk memaksimalkan *utility*-nya. Sedangkan bagi prinsipal akan sulit untuk mengontrol secara efektif tindakan yang dilakukan oleh manajemen karena hanya memiliki sedikit informasi yang ada.

### 2.2.2. Gender

Pengertian dari gender yang pertama ditemukan dalam kamus adalah penggolongan secara gramatikal terhadap kata-kata benda dan kata-kata lain yang berkaitan dengannya, yang secara garis besar berhubungan dengan keberadaan dua jenis kelamin serta ketiadaan jenis kelamin atau kenetralan.

Pandangan mengenai gender dapat diklasifikasikan, pertama; kedalam dua model yaitu equity model dan complementary contribution model, kedua; kedalam stereotypes (Gill palmer dan tamilselvi kandaasami,1997) dalam Trisnaningsih (2003:1038). Model pertama mengasumsikan bahwa antara laki-laki dan wanita sebagai professional adalah identik sehingga perlu ada satu cara yang sama dalam mengelola dan wanita harus diuraikan akses yang sama. Model kedua berasumsi bahwa antara laki-laki dan wanita mempunyai kemampuan yang berbeda sehingga perlu ada perbedaan dalam mengelola dan cara menilai, mencatat serta mengkombinasikan untuk menghasilkan suatu sinergi. Pengertian klasifikasi *stereotype* merupakan proses pengelompokan individu kedalam suatu kelompok, dan pemberian atribut karakteristik pada individu kedalam suatu kelompok, dan pemberian atribut karakteristik pada individu berdasarkan anggota kelompok. *Sex role stereotypes* dihubungkan dengan pandangan umum bahwa laki-laki itu lebih berorientasi pada pekerjaan, objektif, independen, agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan wanita dalam pertanggung jawaban manajerial. Wanita dilain pihak dipandang lebih pasif, lembut, orientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada pertanggung jawaban dalam organisasi dibandingkan laki-laki. *Manajerial stereotypes*

memberikan pengertian manajer yang sukses sebagai seseorang yang memiliki sikap, perilaku, dan tempramen yang umumnya lebih dimiliki laki-laki dibandingkan wanita.

Menurut Schwartz (1996) dalam Trisnaningsih (2006:1038) bidang akuntan publik merupakan salah satu bidang kerja yang paling sulit bagi wanita karena intensitas pekerjaannya. Meski demikian, bidang ini adalah bidang yang sangat potensial terhadap perubahan, dan perubahan tersebut dapat meningkatkan lapangan pekerjaan bagi wanita. Schwartz juga mengungkapkan bahwa sangat mudah untuk mengetahui mengapa jumlah wanita yang menjadi partner lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki. Salah satu alasan yang dikemukakannya adalah adanya kebudayaan yang diciptakan untuk laki laki (*patriarkhi*), kemudian adanya *stereotype* tentang wanita, terutama adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita mempunyai keterikatan (komitmen) pada keluarga yang lebih besar daripada keterikatan (komitmen) terhadap karir.

Menurut Jamilah (2007:2), *gender* diduga menjadi salah satu faktor level individu yang turut mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor internal seiring dengan terjadinya perubahan pada kompleksitas tugas dan pengaruh tingkat kepatuhan terhadap etika. Temuan riset literatur psikologis kognitif dan pemasaran juga menyebutkan bahwa wanita diduga lebih efisien dan efektif dalam memproses informasi saat adanya kompleksitas tugas dalam pengambilan keputusan dibandingkan dengan pria.

Perbedaan peran dan perilaku antara laki-laki dan perempuan dapat disebabkan oleh beberapa hal, seperti sosialisasi, budaya yang berlaku, serta

kebiasaan yang ada. Pandangan tentang gender dapat diklasifikasikan ke dalam dua stereotipe, yaitu Sex Role Stereotypes dan Managerial Stereotypes. Pengertian klasifikasi stereotypes merupakan proses pengelompokan individu kedalam suatu kelompok, dan pemberian atribut karakteristik pada individu berdasarkan anggota kelompok (Ulfa, 2011).

Menurut Burke (2000) identitas *gender* pada individu adalah pendorong pola perilaku sesuai dengan identifikasi *gender* dalam dirinya. Burke (2000) juga menyatakan bahwa identitas gender adalah identifikasi seseorang terhadap dirinya apakah individu yang bersangkutan adalah maskulin atau feminin. Pada umumnya laki-laki akan mengidentifikasi dirinya sebagai maskulin dan perempuan akan mengidentifikasi dirinya sebagai feminin. Menurut Spence dan Buckner (1995) dalam Setiawati (2007) sifat-sifat pada domain maskulin adalah sangat agresif, sangat mandiri, sangat objektif, suka bersaing, logis, percaya diri. Sedangkan sifat-sifat pada domain feminin adalah tidak terlalu ambisius, sangat tergantung, menggunakan intuisi dan perasaan. Berikut gaya feminitas dan makulinitas :

1. Gaya Feminitas

Bagi seseorang yang feminine komunikasi adalah esensi dari sebuah hubungan (Wood, 2007:126). Berkomunikasi merupakan sebuah cara untuk membina hubungan dan bernegosiasi. Untuk membangun sebuah hubungan, pembicara menggunakan isyarat verbal dan nonverbal yang menunjukkan dukungan terhadap orang lain, memberikan pernyataan, atau pertanyaan yang menyatakan ketertarikan, dan lebih mencari kerjasama daripada kompetisi. Komunikasi bagi wanita lebih distereotipkan dengan hal-hal yang lebih memelihara, kasih sayang,

bantuan bermanfaat, dan ekspresi emosional. Dalam komunikasi organisasi, wanita lebih cenderung untuk menyampaikan hal secara tidak langsung. Hal ini disesuaikan dengan kondisi subordinat mereka dalam organisasi di mana wanita yang berada dalam posisi lebih rendah lebih bersikap dan berkomunikasi tidak langsung dan kesopanan untuk menambah pemenuhan dari orang lain. Namun demikian, komunikasi yang tidak langsung dianggap sebagai sesuatu yang kurang tegas dan kurang percaya diri. Sementara seseorang yang berada dalam posisi atau status lebih tinggi akan lebih mampu untuk berkomunikasi secara langsung dan membuat pernyataan secara tegas kepada publik. Inilah yang membuat wanita yang berada dalam posisi subordinat akan menemui kesulitan ketika mereka berada di publik. Dalam studi yang dilakukan oleh Janet Holmes, menunjukkan bahwa pria dalam dunia kerja tidak memperlihatkan kesopanan seperti yang dilakukan oleh wanita. Sementara wanita cenderung untuk memberikan dan menerima permintaan maaf daripada pria. Ketika dikaitkan dengan ketidaklangsungan, gaya komunikasi yang feminin cenderung lebih sopan karena orientasi mereka yang juga mempertimbangkan perasaan dan kebutuhan orang lain, memperlihatkan penghormatan kepada orang lain. Dalam dunia kerja yang dihadapi, wanita yang berada dalam subordinat akan lebih berbicara dengan penuh kesopanan terhadap atasan mereka.

## 2. Gaya Maskulinitas

Maskulinitas telah dikonstruksikan sebagai sesuatu yang sangat berbeda dengan feminitas, bahkan berlawanan. Bagi maskulinitas, komunikasi adalah suatu cara untuk menyelesaikan tugas, untuk memecahkan permasalahan, untuk

menggunakan kontrol, untuk menyatakan hak atas diri mereka sendiri, dan untuk memperoleh kepercayaan diri dan status . Bertolak belakang dengan gaya feminin, gaya maskulin menghindari percakapan antar pribadi dan lebih langsung dan tegas. Oleh sebab itu gaya maskulin diidentikan dengan dominasi, memimpin, memaksa, dan menunjukkan ambisi. Gaya maskulin lebih dapat melakukan interupsi dalam percakapan daripada gaya feminin. Sedangkan dalam gaya feminin, interupsi digunakan untuk membangun kolaborasi dan dukungan, sementara dalam gaya maskulinitas interupsi digunakan untuk menegaskan diri mereka atas orang lain yang sedang berbicara (Wood, 2007:126).

### **2.2.3. Pengalaman kerja**

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku (Asih, 2006). Pengalaman seseorang dapat diartikan sebagai suatu proses yang dapat membawa seseorang kepada suatu pola tingka laku yang lebih tinggi. Pengalaman dapat memberikan peluang bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan 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).

Menurut Herliansyah (2006) menyatakan bahwa secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waku yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas. Purnamasari (2005) dalam Asih (2006) memberikan kesimpulan bahwa seseorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang



tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya : 1. Mendeteksi kesalahan, 2. Memahami kesalahan, 3. Mencari penyebab munculnya kesalahan.

Pengetahuan auditor khususnya pengetahuan tentang kekeliruan semakin berkembang dengan banyaknya pengalaman kerja. Namun hal tersebut tidak untuk semua aspek pengetahuan tentang kekeliruan dalam suatu lingkungan audit yang lazim. Beberapa penelitian sebelumnya, menurut Bonner(1990) dalam Asih (2006) telah dinyatakan beberapa bahwa terdapat pengaruh pengalaman di bidang audit, dan beberapanya telah menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Beberapanya dimungkinkan atau disebabkan pada penelitian tidak mempertimbangkan faktor pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

Pada Standar umum yang terdapat pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dijelaskan bahwa seorang auditor diisyaratkan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam profesi yang ditekuninya, serta dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dalam bidang industri yang digeluti (Arens dkk., 2004 dalam Sukriah dkk., 2009). Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin lama masa kerja dan pengalaman yang dimiliki auditor maka akan semakin baik dan meningkat pula kualitas audit yang dihasilkan.

Menurut Christiawan (2002), Pengalaman akuntan publik akan terus meningkat seiring dengan makin banyaknya audit yang dilakukan serta kompleksitas transaksi keuangan perusahaan yang diaudit sehingga akan menambah dan memperluas pengetahuannya di bidang akuntansi dan auditing.

Pengalaman pada umumnya dikaitkan dengan masa kerja. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga

mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Ulfa, 2011). Seseorang yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah terbiasa melaksanakan pekerjaannya sehari-hari dan memperoleh banyak pengalaman yang dapat menunjang peningkatan kinerjanya. Penelitian di bidang psikologi menunjukkan bahwa seseorang yang berpengalaman dalam bidang substantif memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya dan dapat mengembangkan suatu pemahaman yang baik mengenai suatu peristiwa.

Di bidang audit, pengalaman auditor merupakan faktor penting yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengalaman audit adalah pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor dalam melakukan audit atas laporan keuangan suatu entitas. Semakin berpengalaman seorang auditor maka dia akan semakin mampu dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam tugas-tugas yang kompleks, termasuk dalam melakukan pemeriksaan.

Akuntan pemeriksa yang berpengalaman akan membuat judgment yang relatif lebih baik dalam tugas-tugas profesional dibanding dengan akuntan pemeriksa yang belum berpengalaman (Butts dalam Herliansyah dan Meifida, 2006). Seorang auditor yang berpengalaman akan semakin peka dalam memahami setiap informasi yang relevan sehubungan dengan judgment yang akan diambilnya. Selain itu, auditor juga semakin peka dengan kesalahan penyajian laporan keuangan dan semakin memahami hal-hal yang terkait dengan kesalahan yang ditemukan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indah (2010) menjelaskan bahwa auditor yang berpengalaman lebih banyak menemukan item-item yang tidak umum dibandingkan dengan auditor yang kurang atau tidak berpengalaman. Itu merupakan salah satu nilai lebih yang diberikan oleh auditor dengan mempunyai pengalaman kerja terlebih dahulu .

#### **2.2.4. Kualitas Audit**

Kualitas audit merupakan hal yang penting bagi auditor dalam proses pengauditan. Hal ini dikarenakan audit berguna untuk mengurangi kesalahan informasi laporan keuangan yang digunakan oleh manajer, pemegang saham dan pihak luar seperti masyarakat. Goldman dan Barlev (1974) dalam Indah (2010) menyatakan bahwa laporan audit mengandung tiga kepentingan tiga kelompok yaitu:

- a. Manajer perusahaan yang diaudit
- b. Pemegang saham perusahaan
- c. Pihak luar seperti calon investor, kreditur dan supplier

Ketiga kelompok tersebut dapat mengganggu terciptanya kualitas audit, karena masing-masing kepentingan ini akan memberikan tekanan pada auditor untuk menghasilkan laporan yang tidak sesuai dengan standar profesi audit yang berlaku. Dari pengertian di atas, auditor dituntut untuk menghasilkan opini atau pendapat tentang kewajaran dari suatu laporan keuangan. Auditor dalam melaorkan opininyapun harus memiliki tiga komponen yaitu kompetensi, independensi dan due profesional care. Agar

kualitas audit terjamin, maka auditor harus berpedoman pada kode etik, standar profesi dan standar akuntansi keuangan yang berlaku di Indonesia. Menurut De Angelo (1981) dalam Indah (2010) mendefinisikan bahwa kualitas audit merupakan kemungkinan ditemukannya kesalahan pada pelaporan keuangan dari klien yaitu salah saji material.

Audit merupakan suatu proses untuk mengurangi ketidakselarasan informasi yang terdapat antara manajer dan para pemegang saham dengan menggunakan pihak luar untuk memberikan pengesahan terhadap laporan keuangan. Para pengguna laporan keuangan terutama para pemegang saham akan mengambil keputusan berdasarkan pada laporan yang telah dibuat oleh auditor mengenai pengesahan laporan keuangan suatu perusahaan. Hal ini berarti auditor mempunyai peranan penting dalam pengesahan laporan keuangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, kualitas audit merupakan hal penting harus dipertahankan oleh para auditor dalam proses pengauditan.

*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 ”.

De Angelo (1981) dalam Kusharyanti (2003:25) mendefinisikan kualitas audit sebagai kemungkinan (*joint probability*) dimana seorang auditor menemukan dan melaporkan tentang adanya suatu pelanggaran dalam sistem

akuntansi kliennya. Adapun kemampuan untuk menemukan salah saji yang material dalam laporan keuangan auditing tergantung dari kompetensi auditor sedangkan kemauan untuk melaporkan temuan salah saji tersebut tergantung pada independensinya.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menyatakan bahwa audit yang dilakukan auditor dikatakan berkualitas, jika memenuhi standar auditing dan standar pengendalian mutu. Standar auditing merupakan pedoman audit atas laporan keuangan historis agar hasil audit yang dilakukan oleh auditor berkualitas. Kompetensi dan independensi yang dimiliki oleh auditor dalam penerapannya adalah untuk menjaga kualitas audit dan terkait dengan etika (Sari, 2011).

SPAP (Standar Profesional Akuntan Publik), yang dikeluarkan IAI tahun 1994 menyatakan bahwa kriteria atau ukuran mutu mencakup mutu profesional auditor. kriteria mutu profesional auditor seperti yang diatur oleh standar umum auditing meliputi independensi, integritas dan objektivitas. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas audit bertujuan menyakinkan profesi bertanggungjawab kepada klien dan masyarakat umum yang juga mencakup mengenai mutu profesional auditor.

Deis dan Giroux (1992) melakukan penelitian tentang empat hal 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.

Sedangkan Alim *et al.* (2007) meneliti 7 atribut yang dapat dijadikan ukuran dalam mengukur kualitas audit, yaitu (1) Deteksi salah saji, (2) Kesesuaian dengan SPAP, (3) Kepatuhan terhadap SOP, (4) Risiko Audit, (5) Prinsip kehati-hatian, (6) Proses pengendalian atas pekerjaan oleh supervisor, dan (7) Perhatian yang diberikan oleh manajer atau partner. Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan, bahwa ketujuh atribut tersebut dapat digunakan dalam mengukur kualitas audit.

### **2.3. Pengembangan Hipotesis**

#### **2.3.1. Pengaruh Gender terhadap kualitas hasil kerja auditor**

Pengambilan keputusan harus didukung oleh informasi yang memadai. Kaum pria dalam pengolahan informasi tersebut biasanya tidak menggunakan seluruh informasi yang tersedia sehingga keputusan yang diambil kurang komprehensif. Lain halnya dengan wanita, mereka dalam mengolah informasi cenderung lebih teliti dengan menggunakan informasi yang lebih lengkap dan mengevaluasi kembali informasi tersebut dan tidak gampang menyerah (Meyer dan Levy, 1986).

Menurut Burke (1980) identitas gender pada individu adalah pendorong pola perilaku sesuai dengan identifikasi gender dalam dirinya. Burke *et al* (2000) juga menyatakan bahwa identitas gender adalah identifikasi seseorang terhadap dirinya apakah individu yang bersangkutan adalah maskulin atau feminin. Pada umumnya laki-laki akan mengidentifikasi dirinya sebagai maskulin dan perempuan akan mengidentifikasi dirinya sebagai feminin.

Kaum wanita relatif lebih efisien dibandingkan kaum pria selagi mendapat akses informasi. Selain itu, kaum wanita juga memiliki daya ingat yang lebih tajam terhadap suatu informasi baru dibandingkan kaum pria dan demikian halnya kemampuan dalam mengolah informasi yang sedikit menjadi lebih tajam. Argumen ini didukung oleh hasil penelitian dari Giligan (1982), Sweeney dan Robert (1997), Barbeau dan Brabeck dalam Hartanto (1999), dan Cohen, et al. (1999). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

***H<sub>1</sub>: Gender berpengaruh terhadap Kualitas hasil kerja Auditor***

### **2.3.2. Pengaruh pengalaman audit terhadap kualitas hasil kerja auditor**

Pengalaman akan terus meningkat seiring dengan makin banyaknya audit yang dilakukan serta kompleksitas transaksi keuangan perusahaan yang diaudit sehingga akan menambah dan memperluas pengetahuan dibidang akuntansi dan auditing (Christiawan 2002). Singgih dan Bawono (2010) juga mengatakan bahwa pengalaman merupakan hal yang sangat penting bagi profesi akuntan public, karena pengalaman akan mempengaruhi kualitas pekerjaan seseorang auditor.

Choo dan Trotman (1991) dalam Alim, dkk (2007) melakukan penelitian yang membandingkan antara auditor yang berpengalaman dengan auditor yang tidak berpengalaman. Mereka menyatakan bahwa auditor berpengalaman menemukan banyak sesuatu yang tidak umum dibandingkan auditor yang kurang berpengalaman, tetapi antara auditor yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman tidak berbeda dalam menemukan sesuatu yang umum.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian oleh Tubbs dalam Alim, dkk (2007) yang menunjukkan bahwa auditor yang berpengalaman akan menemukan lebih banyak kesalahan pada item-item yang diperiksa dibandingkan dengan auditor yang kurang berpengalaman. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman tersebut berbanding lurus dengan kualitas judgment audit. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja dan pengalaman yang dimiliki seorang auditor maka semakin baik dan semakin meningkat pula kualitas audit yang dihasilkan.

***H<sub>2</sub> : Pengalaman berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor***

#### **2.4. Kerangka Konseptual**

Dalam menunjang kualitas audit yang baik, terdapat terdapat faktor-faktor pemicunya yaitu gender dan pengalaman kerja. Keberhasilan dalam mengaudit tidak lepas dari faktor-faktor tersebut, sehingga auditor mendapatkan hasil yang baik dalam menjalankan tugasnya. Gender menunjukkan sikap pengambilan keputusan berdasarkan jenis kelamin. Pengalaman kerja menunjukkan kurun



waktu dan banyaknya laporan keuangan yang diperiksa berdasarkan pengetahuan. Secara diagramatis, kerangka pemikiran teoritis dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka pemikiran**

